

LE NOUVEAU RÉGIME DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 15 Mars 1938, à 13 heures 30

PAR

Charles JEANSELME

JURY { *Président* : M. William OUALID *professeur.*
 { *Suffragants* { MM. NOGARO } *professeurs.*
 { Roger PICARD }

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON & C^e

158-160, Rue Saint-Jacques

—
1938



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41553030_0060

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE NOUVEAU RÉGIME DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 15 Mars 1938, à 13 heures 30

PAR

Charles JEANSELME

JURY { *Président : M. William OUALID professeur.*
*Suffragants { MM. NOGARO
Roger PICARD } professeurs.*

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON & C^{ie}

158-160, Rue Saint-Jacques

1938



INTRODUCTION

LA CONVENTION COLLECTIVE SON DÉVELOPPEMENT DANS LES PAYS ETRANGERS

Le Contrat Collectif ou Convention collective de travail est « une réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (1).

Cette institution est une production spontanée de l'évolution économique et sociale qui a commencé dans la première moitié du XIX^e siècle avec le développement du machinisme.

Avant cette époque, les conditions de travail étaient débattues entre des compagnons et des artisans-maîtres. Le plus souvent, les parties étaient d'égale force économique, les ateliers d'une certaine importance étant l'exception. L'égalité juridique entre l'employeur et le salarié établie par le Code Civil, et la liberté individuelle de contracter, énergiquement protégée par les lois de la Révolution française qui avaient aboli les corporations et interdit les groupements entre les gens de même métier, était à la base du régime juridique du contrat de travail. Ce régime ne présentait pas d'inconvénients.

Mais le jour où l'organisation industrielle se transforme, où les grandes entreprises se substituent aux petits ateliers, le nombre des salariés augmente, celui des patrons diminue, l'employeur, avec la concentration capitaliste, domine économiquement l'ouvrier.

(1) Pic : *Traité de Législation Industrielle*, 6^e édition, p. 642.

Les salariés rassemblés dans les grands centres industriels apprennent alors à se grouper, obtiennent du législateur le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts professionnels. C'est à ce moment que la convention collective de travail fait son apparition. Cette réglementation contractuelle préalable des conditions du travail est en effet négociée entre les chefs d'industrie et les syndicats professionnels d'ouvriers ou d'employés.

Ce n'est pas, un contrat de travail ; c'est un accord ayant pour but de fixer les dispositions qui devront être adoptées dans les contrats de travail individuels ou d'équipe qui seront passés.

Le but de cette institution est de rétablir une certaine égalité économique entre les patrons et les salariés ; les discussions sur les conditions du travail ont lieu, non plus entre l'ouvrier isolé et le chef d'industrie, mais entre des syndicats plus ou moins puissants, à raison du nombre de leurs adhérents et des employeurs qui peuvent d'ailleurs se grouper pour résister à la pression des syndicats.

La convention collective de travail est un phénomène juridique du droit ouvrier moderne qui présente une importance capitale dans l'évolution de ce droit, né lui-même de l'évolution industrielle dont nous avons parlé.

Le droit ouvrier constitue « une branche du droit autonome, très différente par son esprit et par ses méthodes de toutes les autres branches du droit » (1) ; il a pour but de protéger le travailleur isolé contre l'employeur, de maintenir l'équilibre entre le capital et le travail. Le législateur s'est trouvé amené à édicter, en cette matière, une

(1) Pic, *op. cit.*, p. 10.

législation « de classe » (1), une législation en faveur de la classe ouvrière.

Comme tous les phénomènes juridiques du droit ouvrier, la convention collective de travail peut être étudiée à deux points de vue différents qu'il importe de distinguer soigneusement : le point de vue politique et social et le point de vue juridique.

1° *Le point de vue politique et social.*

De tous temps et surtout depuis le développement des grandes industries modernes, le législateur est intervenu par voie d'autorité pour réglementer les conditions du travail.

La convention collective apparaît, en regard de ce mouvement législatif, comme une sorte d'action concurrente, un empiétement sur une des attributions en principe exclusive des gouvernants, en ce qu'elle aboutit à l'établissement de règles générales, impersonnelles, ayant un caractère identique à la loi, au règlement administratif.

Ainsi apparaît le problème des rapports entre les gouvernants et les organisations professionnelles qui procèdent à ces règlements collectifs. Les gouvernants ont un double rôle à remplir : maintenir les prérogatives de l'autorité publique contre les abus de pouvoir que ces organisations professionnelles peuvent commettre ; défendre, d'autre part, les libertés individuelles menacées par une emprise excessive des syndicats.

D'autre part le droit ouvrier est, dit-on, de « l'économie sociale appliquée ». Son développement fait donc naître

(1) Georges Scelle : *Le droit ouvrier*, Paris, Colin, 1929, p. 10.

tre tous les problèmes que cette branche des sciences économiques a pour objet d'étudier et la convention collective de travail, en particulier, se trouve au centre de la question des rapports entre le capital et le travail.

Les doctrines politiques et sociales sont en opposition violente, en face de cette question capitale. Le marxisme annonce la disparition du capital et offre ainsi une solution définitive du problème des rapports du capital et du travail. Le corporatisme qui est en principe à la base d'un certain nombre de régimes dictatoriaux européens, donne en apparence à la convention collective de travail un rôle prééminent. En fait, elle substitue à des accords libres, l'autorité étatique. Le mot « Convention » n'a plus de sens. Il n'existe plus rien de contractuel dans les rapports des salariés et des employeurs.

La position des doctrines qui restent plus ou moins foncièrement attachées aux principes de l'école libérale, est assez difficile à définir. Il semble qu'elle se résume dans ce postulat suivant lequel la convention collective doit s'insérer dans un système d'équilibre entre l'autorité publique d'une part, les forces collectives et les libertés individuelles, d'autre part (1).

2° *Le point de vue juridique* semble, contrairement à l'autre point de vue, se ramener à une simple question de technique.

L'attitude adoptée en matière politique et sociale aboutit à certaines solutions dont la réalisation concrète suppose le recours à telles ou telles notions juridiques, dont le jeu et le fonctionnement doivent être connus ; leur utilisation

(1) Cf. Gaëtan Pirou : *La crise du capitalisme*, 2^e édit., Paris, Sirey, 1933.

doit être faite à bon escient étant donné le but que l'on se propose d'atteindre.

Au point de vue juridique, le régime de la convention collective se présente, dans la pratique, suivant les temps et les lieux, et sous l'influence des données économiques et sociales, sous quatre aspects différents :

1° La convention dont il s'agit peut s'analyser en un simple engagement d'honneur, entre les groupements en présence, qui en assureront par eux-mêmes le respect, sans recourir à l'autorité publique (conception anglo-saxonne).

2° C'est un contrat de droit privé, soumis aux règles ordinaires des contrats, ne liant que les groupements signataires, ces derniers s'assurant de l'observation par leurs membres des règles arrêtées au moyen de conventions particulières, en les menaçant de sanctions prévues dans le contrat d'association qui est à la base du groupement (conception française avant les lois de 1919 et 1936).

3° Il y a une législation particulière pour les conventions collectives, exorbitante du droit commun des contrats, mais soumise aux principes généraux du droit civil, c'est-à-dire entièrement basée sur le consentement des intéressés, sans que l'autorité publique puisse imposer sa volonté.

4° La convention collective est un acte administratif soumis aux principes du droit public, basé sur l'intervention de l'autorité publique (conception italienne fasciste).

Les deux derniers régimes ne sont pas d'ailleurs nettement opposés l'un à l'autre et, dans la pratique, ils peuvent être combinés et donner lieu à des constructions intermédiaires. C'est à la consécration en France d'un de ces régimes que nous assisterons avec la loi du 24 juin 1936.

Nous n'avons pas, dans la présente étude, à examiner dans son ensemble le problème du rôle que la Convention collective peut jouer dans les rapports entre le travail et le capital.

C'est pourquoi nous ne nous étendrons pas sur les données économiques, politiques et sociales qui dans chaque pays ont abouti à un certain type de régime pour l'institution dont il s'agit. Il nous suffira, dans la présente introduction, de donner une description de ces types, afin d'être en mesure de déterminer dans la suite de notre ouvrage auquel d'entre eux s'apparente le type français et quelle est sa couleur propre au milieu d'eux.

Nous examinerons les droits anglais et italien contemporains, et le droit allemand antérieur au national-socialisme.

1° RÉGIME ANGLAIS.

Le régime anglais est le plus libéral qu'il soit. Il est l'œuvre à peu près exclusive des organisations syndicales. Etant donné l'importance du rôle joué par ces organisations dans son élaboration, il faut retracer rapidement au préalable l'histoire des syndicats ouvriers et des organisations patronales (1).

Les syndicats ouvriers n'ont pu se former librement en Angleterre qu'après l'abrogation des lois sur les coalitions en 1824-1825. Mais la légalité des syndicats et la possibilité pour eux d'acquérir la personnalité civile par

(1) Voir le rapport présenté au Conseil national économique par M. Laroque, auditeur au Conseil d'Etat. Annexe du *Journal Officiel* du 3 janvier 1935, p. 10 à 22.

une simple déclaration n'ont été consacrées que par le « Trade Union act » de 1871 modifié en 1876. C'est seulement depuis cette loi que les Trade-Unions ont pris une part de plus en plus active à la vie politique, économique et sociale du pays.

Leurs effectifs sont devenus très importants avec toutefois une sensible diminution depuis 1920. Tandis qu'ils décroissaient en nombre d'organisations, de 1323 en 1900 à 1081 en 1931, le chiffre des adhérents passait de 2.022.000 en 1900 à 8.339.000 en 1920 pour redescendre à 4.611.000 en 1931.

Les syndicats se répartissent à la base en trois types : le syndicat de métier qui groupe des ouvriers de même métier, le syndicat d'industrie entre travailleurs d'une industrie sans distinction d'emploi, le syndicat de main-d'œuvre générale réunissant les ouvriers de plusieurs industries.

Les syndicats sont pour la plupart groupés entre eux et forment des fédérations. Celles-ci englobent 44 % des syndiqués à l'heure actuelle.

Il y a un organisme centralisateur : c'est le Congrès des Trade Unions qui réunit annuellement les délégués des trois-quarts des travailleurs syndiqués. Il trace le programme d'action des syndicats.

Les employeurs se sont réunis pour traiter des questions du travail en un groupement national, la « National Confédération of Employer's Organisation » qui fait pendant au Congrès des Trade Unions.

Or, les groupements patronaux ont toujours été favorables en Angleterre à une entente directe avec les représentants des travailleurs, ceci afin d'éviter le plus possible l'intervention de l'Etat dans les relations du travail. C'est

pourquoi les conventions collectives ont pris en Grande Bretagne une large extension.

Dès 1910, il existait 1.696 conventions collectives intéressant 2.400.000 salariés. On estime à 5 millions le nombre des participants actuellement (1).

Ce qui doit retenir surtout notre attention dans la manière dont cette masse de conventions a pu être constituée, c'est que les parties en cause n'ont pas réussi à se passer complètement de l'intervention étatique à cet effet.

Beaucoup d'accords ont pu être conclus au moyen de négociations directes. Au sein de l'entreprise isolée, des rapports s'établissent entre la direction et une représentation du personnel. Au-dessus, un conseil paritaire ayant un ressort territorial plus ou moins étendu intervient pour aplanir les difficultés qui empêchent la conclusion de la convention et pour donner des directives dans l'intérêt général des ressortissants de sa circonscription. Au sommet, un conseil national, paritaire également, est compétent sur toutes les questions d'intérêt général. Ces organismes sont généralement intermittents et s'effacent dès que les difficultés sont aplanies. Cependant certains des organismes centraux, dans les mines en particulier, fonctionnent en permanence.

Dans un assez grand nombre de cas, la méthode des négociations directes s'est trouvée insuffisante. L'intervention de l'Etat est devenue nécessaire. Des dispositions législatives ont même été consacrées.

C'est d'abord le « *conciliation act* » de 1896 qui donne au ministre du travail le pouvoir de procéder soit d'office, soit à la demande des parties, à une enquête sur les causes

(1) Laroque, *loc. cit.*

d'un conflit du travail, de réunir les parties sous la présidence d'une personne indépendante en vue de parvenir à un règlement amiable, de nommer un conciliateur à la demande d'une des deux parties ou même un arbitre, mais seulement si les deux parties y consentent.

C'est un rôle de médiateur qui a été ainsi confié au Ministère du Travail.

D'autre part, l'« Industrial Courts Act » de 1919 a donné au Ministre une deuxième fonction qui, pas plus que la première, ne retire aux parties une parcelle quelconque de leur liberté de traiter ou de ne pas traiter. Cette fonction consiste dans le pouvoir de nommer d'office un tribunal d'enquête qui a pour mission d'étudier toutes les données qui sont à la base du conflit et d'en faire un rapport assorti de recommandations, lequel est publié. De cette façon, les parties sont éclairées ainsi que le public. Le législateur anglais a pensé que le fait d'être mieux renseignés, permettrait aux intéressés de parvenir plus facilement à un accord.

Tels sont les deux seuls modes d'intervention de l'autorité qui ont été admis en Grande-Bretagne, en matière de conclusions des conventions collectives, en général.

Pour certaines industries déterminées, l'Etat est intervenu véritablement pour imposer certaines conditions du contrat de travail : notamment en ce qui concerne la fixation d'un minimum de salaire (lois de 1909 et de 1918), mais il s'agit ici de la lutte contre le sweating system et nous nous trouvons en présence d'autres aspects du droit ouvrier qui débordent le cadre de notre sujet.

Les conventions collectives anglaises étant ainsi fondamentalement basées sur l'accord ou la volonté des intéressés

sont dépourvues d'autre part de toute valeur juridique et aucun texte législatif n'est intervenu pour les sanctionner.

Les conventions particulières conclues en violation des accords collectifs sont parfaitement valables. La violation de ces accords n'entraîne aucune responsabilité civile ni pénale.

Or, en fait les conventions collectives sont respectées et donnent des résultats satisfaisants, mais ceci provient, croyons-nous, du tempérament anglais et de l'éducation politique de ce peuple, de sorte que l'exemple qu'il fournit en cette matière est difficile à imiter.

2° LE RÉGIME ITALIEN

Le système italien est l'opposé du système anglais. La législation fasciste a supprimé en réalité la convention collective et l'a remplacée par un règlement administratif qui ne diffère des autres règlements de l'autorité politique que par la procédure de son élaboration.

En principe, les travailleurs et les employeurs sont libres de se syndiquer ou de ne pas se syndiquer. Mais, par circonscription, il ne peut y avoir qu'un seul syndicat de salariés ou de patrons dans chaque profession, pourvu de la capacité juridique nécessaire à son fonctionnement. Ce syndicat est celui qui a reçu la reconnaissance légale qui est accordée par décret en conseil d'Etat à certaines conditions dont la principale est que les dirigeants du syndicat soient agréés par le Gouvernement, c'est-à-dire soient des militants fascistes. Les décisions du syndicat légalement reconnu s'imposent dans la circonscription, à tous les membres de la profession, qu'ils appartiennent ou non au syndicat.

Le syndicat des salariés doit, conjointement avec le syndicat des employeurs, établir un règlement des conditions du contrat de travail, mais cette élaboration en commun n'a rien de contractuel car le texte arrêté n'entre en vigueur qu'après avoir été approuvé par les autorités supérieures. Celles-ci sont, au premier échelon, les confédérations de syndicats qui, par délégation du gouvernement, approuvent ou annulent discrétionnairement la désignation des dirigeants des syndicats et les réglementations des conditions du contrat de travail que ceux-ci ont arrêtées. A l'échelon supérieur, les corporations qui réunissent en un groupement unique, employeurs et salariés, et dont les membres sont désignés par le gouvernement, constituent de véritables organismes administratifs: elles arrêtent les règlements généraux qui forment le cadre dans lequel peuvent évoluer les règlements des syndicats dits conventions collectives. Les corporations ne décident d'ailleurs que sous le contrôle et avec l'approbation du Conseil National des Corporations, organisme dépendant étroitement du Ministère du Travail.

Toute l'autorité de la réglementation des conditions du contrat de travail par les syndicats légalement reconnus a donc sa source dans l'assentiment que lui donne le Gouvernement. C'est pourquoi cette réglementation, qualifiée fictivement de convention collective, a le caractère juridique d'un règlement administratif. Les contrevenants ne sont pas punis seulement pénalement et ne voient pas simplement annuler leurs conventions particulières contenues au règlement, ils encourent, en outre, une responsabilité civile, les syndicats et leurs ressortissants pouvant en quelque sorte se porter parties civiles.

Le Gouvernement exerce aussi son autorité par une deuxième voie. Il existe une juridiction, la magistrature du travail exercée par un tribunal siégeant dans chaque cour d'appel et composé de Conseillers à la Cour et d'assesseurs pris parmi des experts. Le tribunal statue sur les conflits relatifs à l'interprétation de la réglementation jouant le rôle de convention collective et il possède le pouvoir de modifier cette réglementation en vue de l'adapter à des circonstances nouvelles, remplissant ainsi le rôle d'un amiable compositeur, indépendamment, d'ailleurs, de la volonté des parties.

Voici rapidement esquissé le régime italien tel qu'il résulte des lois du 3 avril 1926 sur les rapports du travail et du 18 janvier 1934 sur les corporations.

2° LE SYSTÈME ALLEMAND ANTÉRIEUR AU NATIONAL SOCIALISME

Le système allemand tel qu'il résultait du décret du 23 décembre 1918, compte tenu des lois et ordonnances qui l'ont complété jusqu'en 1933, offre le type d'une solution intermédiaire entre l'extrême libéralisme qui caractérise le régime anglais et l'autoritarisme absolu qui est à la base du système italien. Mais, entre ces deux directions opposées, le système allemand avait pris finalement une direction trop rapprochée de l'autoritarisme et cela semble avoir été la cause de son échec. On peut dès lors apercevoir qu'il y a place pour une solution également intermédiaire mais plus dégagée des conceptions étatiques, et qui peut être la solution française appelée, celle-ci, à triompher.

Les syndicats n'ont bénéficié d'un statut juridique en Allemagne qu'après la guerre de 1917-1918, et ceci dans le texte même de la constitution de Weimar.

Déjà, le décret du 23 décembre 1918 leur avait reconnu le pouvoir de conclure des conventions collectives.

Ce décret laissait toute liberté aux syndicats ouvriers et patronaux pour négocier et traiter à leur guise. Il se bornait à donner à la convention une portée juridique extra-contractuelle, en sanctionnant les dispositions par la nullité de toute clause contraire, contenue dans les contrats de travail passés entre membres des syndicats liés par cette convention.

L'intervention étatique se manifestait uniquement, mais d'une manière énergique, dans la faculté donnée à l'Office du Travail du Reich de déclarer la convention obligatoire à tous les salariés et patrons d'une circonscription, même non parties à la convention, c'est-à-dire non membres des groupements l'ayant établie. Ainsi transformée en règlement administratif, la convention restait néanmoins sanctionnée de la même façon, par la nullité des clauses individuelles contraires et une responsabilité exclusivement civile.

L'intervention étatique s'est considérablement développée dès 1923, et ceci dans le domaine de la formation de la convention ; l'ordonnance du 30 octobre 1923 a créé d'une part des commissions de conciliation, jouant un rôle de médiation, resserrant ainsi la liberté des intéressés, et d'autre part des organismes d'arbitrage qui eux, auront le pouvoir d'imposer une solution contraire à la volonté de l'une ou l'autre des parties ou même des deux. Les conventions collectives qui englobaient déjà 14 millions de salariés en 1923 et encore 12 millions en 1931, étaient, à la fin, dans les proportions des 2/3 quant à l'effectif total des participants à ces accords, l'œuvre d'arbitres, c'est pourquoi ceux qui y étaient soumis ne les considéraient

plus comme des conventions véritables mais comme des règlements de l'autorité publique. Il résultait de cet état de choses que toutes les conséquences fâcheuses que les conventions entraînaient, soit dans l'économie générale du pays, soit pour le sort des ouvriers étaient mises au compte du Gouvernement, les syndicats déclinant toute responsabilité à cet égard du fait qu'ils n'avaient plus qu'une part restreinte dans l'élaboration de cette réglementation.

*
* *

En France, la convention collective de travail dont la pratique n'a commencé d'exister qu'après la reconnaissance du droit syndical par la loi du 28 mars 1884, a reçu un statut législatif très libéral dans la loi du 25 mars 1919, incorporée au Livre I du Code du Travail sous les articles 31 à 31 X et 32 et qui forme le chapitre IV bis de ce Livre.

Récemment, au cours d'un mouvement de revendications ouvrières d'une exceptionnelle importance, cette législation a été complétée par la loi du 24 juin 1936 qui est devenue la section IV bis du chapitre IV bis, cette section IV bis étant formée des articles 31 Va à 31 Vg.

Nous nous proposons d'étudier, principalement au point de vue juridique la loi du 24 juin 1936.

Mais auparavant, nous rappellerons la place occupée par l'institution de la convention collective de travail dans le développement du droit ouvrier, l'œuvre législative accomplie avant la loi de 1936 et les origines de cette dernière.

Nous étudierons les dispositions nouvelles contenues dans la loi du 24 juin 1936 sous trois aspects :

1. Mode de formation des conventions collectives.
2. Contenu.
3. Extension par voie d'autorité.

Enfin dans une troisième partie, nous envisagerons l'application de la loi de 1936, sa portée juridique, sa consécration par la jurisprudence, ses conséquences politiques et sociales.

PREMIERE PARTIE

LES CONVENTIONS COLLECTIVES
AVANT LA LOI DE 1936

CHAPITRE I

La convention collective de travail dans le développement du droit ouvrier jusqu'en 1919

Le droit ouvrier français a parcouru dans son développement trois principales étapes depuis la Révolution :

1. A l'origine, la législation du travail se résume dans la suppression des corporations réalisée tant par le décret des 2/17 mars 1791 qui établit le régime de la liberté du travail et de l'industrie et du décret des 14/17 juin 1791, connu sous le nom de loi Le Chapelier, prohibant la coalition et la réunion de gens de même métier. La réglementation du travail est, dans cette première période, exclusivement l'œuvre de l'employeur agissant autocratiquement.

2. La deuxième période commence avec l'avènement du suffrage universel en 1848 et s'étend jusqu'à la reconnaissance du droit syndical en 1884.

C'est la période « présyndicale ». Dans cette période, la réglementation émane de l'Etat sous forme de dispositions législatives et réglementaires tendant à protéger le salarié contre l'employeur, à préserver la santé de l'ouvrier etc...

Cette intervention du législateur est d'ailleurs peu abondante et discontinue.

Cependant, d'autre part, des réformes très importantes sont consacrées, c'est :

D'abord, le rétablissement de la légalité de la grève, par la loi du 25 mai 1864. Désormais, l'égalité se trouve dans une certaine mesure, assurée entre la collectivité ouvrière et le patron.

Ensuite, la reconnaissance du droit syndical par la loi du 25 mars 1884.

3. Après la reconnaissance du droit syndical, le droit ouvrier a deux sources distinctes :

a) La législation et la réglementation administrative toujours plus abondante : loi sur les accidents du travail, loi sur les retraites ouvrières, etc...

b) Les accords collectifs professionnels.

Cette deuxième source du droit ouvrier est susceptible de jouer un rôle parallèle très important à côté de l'œuvre législative et réglementaire. « L'extension des conventions collectives limite l'interventionnisme législatif dans le domaine industriel. A la réglementation légale, toujours rigide, souvent arbitraire et dangereuse, elles substituent la réglementation contractuelle, toute spontanée, issue des besoins réels du milieu. Alors même que l'intervention de l'Etat ne peut être évitée, l'entente collective permet aux intéressés de tenter sans danger les expériences qui fourniront des indications précieuses au législateur à venir. Il en est ainsi par exemple de la question du minimum des salaires » (1).

« Les travailleurs sont attirés par les conventions collectives parce que, par leur masse organisée, ils peuvent obtenir de meilleures conditions de travail des employeurs,

(1) de Visscher : *Le Contrat Collectif*, p. 10.

tandis que, d'un autre côté, les employeurs trouvent avantageux un contrat de longue durée prévoyant des salaires fixes qui leur permet une fabrication non troublée ; les deux parties, pour cette durée, sont à l'abri des luttes du travail.

« Dans l'intérêt de la paix du travail dont une menace de trouble peut facilement devenir une menace de trouble pour la paix générale, l'Etat qui avait presque combattu les conventions collectives à l'origine, les a peu à peu tolérées, encouragées, et enfin placées sous sa protection, tolérance, encouragement et organisation dont les degrés sont encore très variés dans les différents Etats d'Europe ou des autres continents ».

La convention collective est le Droit de l'avenir ; elle sauvegarde le consentement, sinon des individus, du moins de leur groupement et s'accorde assez bien avec la vie économique actuelle ; « La Convention collective est née du besoin de rétablir entre l'employeur et l'employé l'égalité dans la discussion des contrats de travail. Les ouvriers peuvent opposer à la force patronale, une force collective de défense » (1). La convention collective tend à assurer la sécurité des rapports entre ouvriers et patrons.

Il est manifeste qu'on ne peut pas songer à rétablir des rapports de caractère quasi-familial entre employeurs et travailleurs comme ils existaient dans l'artisanat de l'ancien régime. « Les nécessités de l'exploitation industrielle moderne tendent de plus en plus à soumettre à certaines règles uniformes tous les ouvriers d'un établissement. La discussion collective est parfaitement adaptée à cette iden-

(1) L. Clerç : *Essai sur le Contrat Collectif*, p. 8.

lité au moins partielle des conditions du travail » (1). Aux puissantes entreprises, il faut des contrats de large envergure et la convention collective permet aux masses ouvrières de discuter et de s'entendre avec les masses patronales ou plus exactement avec les masses capitalistes représentées par un ou plusieurs employeurs. Le Droit ouvrier ne doit pas être en effet une lutte de classes, dont le contrat de travail serait un traité de paix, mais une entente de deux forces indispensables l'une à l'autre pour le bon fonctionnement et le développement de la Société : le travail et le capital, « entente et collaboration dont la convention collective est la charte » (2).

Dans la pratique, en principe, la convention collective reste l'exception jusqu'en 1899.

Un des faits les plus marquants dans l'histoire de cette institution est l'effort tenté par Millerand en 1899, pour engager le droit ouvrier dans la direction où il s'achemine aujourd'hui, c'est-à-dire vers l'autonomie de la réglementation du travail et le contrat collectif, le caractère représentatif des groupements professionnels et la solution pacifique des conflits.

C'est à Millerand, en effet, qu'il faut attribuer les trois décrets du 10 août 1899.

« Partisan de la théorie suivant laquelle les pouvoirs publics, lorsqu'ils sont convaincus de l'utilité d'une réforme industrielle, doivent donner l'exemple et en inaugurer l'application, Millerand voulut que les entrepreneurs de travaux publics fussent désormais obligés d'appliquer à

(1) De Visscher, *op. cit.*, p. 11.

(2) Perroux : *Contribution à l'étude de l'économie et des finances publiques de l'Italie*, p. 176.

leurs salariés un régime de travail donnant satisfaction aux revendications ouvrières les plus importantes : le repos hebdomadaire, la réduction de la journée de travail, le taux moyen du salaire. Ces prescriptions étaient garanties par l'interdiction de sous-traiter sans autorisation et par le cautionnement du soumissionnaire qui répondait de ses obligations envers les ouvriers. L'intérêt majeur du système résidait moins encore dans cette nouveauté du salaire moyen (acheminement vers le minimum de salaire), que dans le procédé adopté pour le déterminer. Il consistait soit à se référer aux contrats collectifs intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la région, s'il en existait, soit à des tarifs établis par des commissions mixtes d'ouvriers et de patrons. C'était là faire état de la coutume, ou tendre à substituer au contrat une réglementation autonome ; c'était aussi donner aux syndicats une importance nouvelle, une fonction de représentation des intérêts professionnels » (1).

Millerand avait également élaboré un projet de création de conseils d'usine, toujours inspiré des mêmes tendances. Il s'agissait cette fois de créer, non plus dans la région et extérieurement aux établissements industriels, mais dans le sein même de ceux-ci, des délégués ouvriers, s'abouchant avec les représentants du patron, pour discuter, établir, modifier les conditions du travail et prévenir les conflits s'il se pouvait. Le projet prévoyait l'obligation d'organiser ces conseils dans tous les établissements d'une certaine importance, et la possibilité pour la majorité des ouvriers de décréter la grève et d'obliger leurs camarades à quitter le travail. Qualifié de « projet sur la grève obli-

(1) Georges Scelle, *op. cit.*, p. 39.

gatoire » et violemment attaqué, le texte ministériel ne vit pas le jour.

Cependant, le Ministre instituait par décret les organismes régionaux formés de représentants des patrons et des syndicats ouvriers, connus sous le nom de « Conseils du Travail ».

Ces Conseils du Travail devaient constamment se prononcer sur les conditions du travail et pouvaient à cet effet prendre des délibérations d'ordre réglementaire. Ces décrets dont la légalité était contestée furent rapportés. Une loi ultérieure fit revivre les Conseils du Travail, mais en les limitant au rôle de simples organes de consultation (Loi du 17 juillet 1908). Ils n'ont, en fait, jamais fonctionné.

Dans la période antérieure à 1914, la pratique de la convention collective n'était importante que dans un petit nombre d'industries, à forte organisation syndicale et d'esprit corporatif homogène (1).

Si nous prenons l'exemple des mines, une des industries qui pratiquait la convention collective, les célèbres conventions d'Arras avaient établi en 1891 un accord entre les patrons et les ouvriers dans la région du Nord. Mais, l'adaptation de ces conventions aux conditions changeantes de la vie économique ne put se faire que par la violence, par des grèves répétées. La convention collective n'avait donc pas tué la grève ; elle ne fonctionnait que dans l'intervalle de deux grèves.

(1) Il avait été conclu : en 1910.....	252 conventions
1911.....	202
1912.....	104
1913.....	67

Elle apparaissait ainsi comme une trêve, un traité de paix, accepté généralement à contre-cœur par le vaincu qui conservait toujours l'espoir de prendre sa revanche.

Dans l'industrie du livre, il est vrai, il en était différemment. A partir de 1895, un accord collectif avait été mis en vigueur. En même temps, avaient été créées des commissions mixtes, composées mi-partie de patrons, mi-partie d'ouvriers, ayant pour fonction d'adapter l'accord originel aux changements des conditions de la vie économique. En fait, il y eut quand même des grèves dans l'industrie du livre, mais beaucoup moins que dans les mines et la métallurgie. La différence tenait sans doute à ce que les syndicats ouvriers du livre étaient plus modérés, moins révolutionnaires que ceux des industries minières ou métallurgiques.

D'autre part, les milieux ouvriers et patronaux manifestaient généralement de l'indifférence et parfois même de l'hostilité à l'égard des conventions collectives ; aussi n'est-il pas étonnant que, dans ces conditions, le projet de loi sur les conventions collectives de travail adopté par la Chambre le 29 juillet 1913 n'ait pas été voté par le Sénat et soit resté en suspens.

A la veille de la guerre la situation était la suivante : les conventions collectives étaient peu nombreuses et, dépourvues de statut légal, elles avaient presque toutes un caractère très précaire.

Pendant la guerre, l'économie du pays fut soumise à un régime exceptionnel ; la collaboration entre employeurs et employés devenait absolument nécessaire ; la convention collective apparut alors comme étant l'un des moyens les plus pratiques pour réaliser cette entente forcée entre le capital et le travail.

Le développement des conventions collectives se réalisa principalement sous l'influence du ministère de l'armement et concerna plus particulièrement les établissements industriels travaillant pour la défense nationale.

Les conventions collectives entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers étaient conclues sous l'égide du ministère de l'armement ; celui-ci vérifiait si les conditions de travail étaient conformes à celles qu'il avait fixées en sa qualité de super-employeur ; il homologuait ainsi les accords intervenus.

De cette façon, la guerre avait permis de faire l'expérience de la convention collective sur une échelle inconnue jusque là.

Aussi, à la fin des hostilités, les ouvriers avaient compris que la convention collective pouvait être un puissant instrument d'amélioration de leur sort qui leur permettrait de maintenir les garanties et les avantages dont ils bénéficiaient.

Un revirement complet s'était donc produit dans les milieux ouvriers ; l'indifférence ou l'hostilité d'avant guerre à l'égard des conventions collectives avait fait place à des dispositions beaucoup plus favorables à une réglementation des salaires et des conditions de travail au moyen d'accords collectifs. Le Gouvernement devait donc se décider à donner enfin à la convention collective un statut légal. Le 25 mars 1919 une loi était votée qui définissait et réglementait la convention collective ; elle était aussitôt incorporée dans le Code du Travail dont elle constitue le chapitre IV bis du Livre I^{er}.

CHAPITRE II

La loi du 25 mars 1919

§ 1. — *LA CONVENTION COLLECTIVE AU POINT DE VUE JURIDIQUE AVANT LA LOI DU 25 MARS 1919*

La convention collective est une opération juridique qui a deux aspects très différents :

D'une part, dans les rapports entre les syndicats et les groupements de salariés et les employeurs qui la concluent, elle est en principe un contrat. Dans les rapports entre les employeurs et les salariés, considérés individuellement, elle a l'aspect d'une réglementation s'imposant aux parties.

Le statut juridique des conventions collectives avait été fixé par la jurisprudence antérieure à la loi de 1919 par référence exclusive au droit commun des contrats.

Cette solution avait pour conséquence de dénuier à peu près de toute efficacité la convention collective.

En effet, les Tribunaux, en considérant comme contractuels tous les rapports découlant de la convention collective, aboutissaient aux conséquences suivantes :

la convention collective étant conclue, les règles posées par cette convention ne s'imposaient aux individus dans les contrats de travail particuliers, qu'en vertu de leur consentement, suivant le droit commun des contrats. Ils n'étaient liés par ces règles que parce qu'ils avaient adhéré indivi-

duellement à la convention. Il en résultait que le patron et l'ouvrier qui avaient participé à un contrat collectif, pouvaient écarter dans leurs rapports contractuels ultérieurs, les clauses de la convention collective. L'accord individuel dérogatoire était valable.

Ce qu'un accord de volonté a pu faire, disaient les Tribunaux, un accord contraire peut le défaire (1).

Bien entendu, en outre, la convention collective ne pouvait avoir d'effet dans les rapports entre personnes n'y ayant pas été parties.

§ 2. — LA LOI DU 25 MARS 1919

La loi de 1919 a eu pour objet de donner aux accords collectifs un statut juridique plus conforme au rôle que ces accords sont appelés à jouer dans les rapports des employeurs et des salariés. Cette loi fut préparée par les études de deux associations privées : la Société Législative et l'Association pour la protection légale des travailleurs.

En 1919, deux partis s'offraient au législateur appelé à réglementer les conventions collectives. Il pouvait se contenter de reproduire les solutions admises par la jurisprudence, sauf à les préciser ou les améliorer dans le détail, mais en restant fidèle dans ses grandes lignes à l'esprit de liberté et d'individualisme qui les animait. Il pouvait au contraire, s'imprégnant davantage de l'esprit corporatif,

(1) D'après les Tribunaux, une dérogation à la Convention collective ne pouvait avoir d'autre conséquence que d'obliger ses auteurs à indemniser la contre-partie ou le Syndicat (voir notamment Cass. Civ. 16 déc. 1908. Dalloz 1909.1.76. S. 1911.1.379, cités par Planiol et Ripert, *Traité pratique de droit civil français*, tome XI, p. 128, n° 884, Paris, 1932).

faire œuvre nouvelle et adopter des solutions plus restrictives de l'indépendance des individus.

Tout législateur, qui réglemente cette matière, est inévitablement appelé à choisir entre deux conceptions : d'une part celle qui maintient à la convention collective son caractère contractuel et la considère comme *res inter alios acta* vis-à-vis des tiers ; d'autre part la conception plus large qui déborde les cadres contractuels et voit dans la convention collective un essai de réglementation de la profession par la profession, les groupements patronaux et ouvriers devenant des organes créateurs de la coutume professionnelle : la convention collective s'apparente ainsi aux actes réglementaires et législatifs, elle tend à devenir, suivant l'expression de M. Duguit (1), une loi-convention. « Ce qu'il y a de certain, écrit l'un des partisans les plus convaincus de cette seconde conception (2), c'est qu'on ne donnerait du contrat collectif de travail qu'une idée incomplète et par suite inexacte, qu'on ne ferait surtout pas comprendre l'avenir qui lui peut lui appartenir, si on ne mettait en relief l'incontestable tendance qu'a ce contrat collectif à créer une législation professionnelle plus ou moins directement obligatoire pour tout un métier ».

Le législateur de 1919 a choisi la première conception (3).

(1) *Les transformations du droit public*, p. 129.

(2) R. Jay : Le Contrat collectif de travail, *Revue d'économie politique*, 1907, p. 565. Voir également les observations de M. Jay à la Société d'études législatives, bull. 1907, p. 544 et s.

(3) Disons tout de suite que le législateur de 1936 a introduit dans la réglementation de la convention collective toute une série de dispositions qui tendent à réaliser la seconde conception, mais sans s'écarter néanmoins dans une trop large mesure, de l'esprit de liberté et d'individualisme qui domine notre droit.

Dans les rapports entre les employés et les employeurs, la loi de 1919 a tracé un statut juridique de la convention collective qui est basé sur la notion de contrat.

L'article 31 du Code du Travail (art. 1 de la loi du 25 mars 1919) définit ainsi l'objet de ce contrat : déterminer les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipes, que les personnes liées par la convention passeront soit entre elles, soit avec des tiers pour le genre de travail qui fait l'objet de la convention. Remarquons que le législateur de 1919 n'a pas précisé autrement l'objet du contrat ; il laisse le contenu de la convention à la discrétion des parties (1).

Pour ce qui est des conditions de formation de la convention collective, il est essentiel dans la loi de 1919, que l'une des parties en présence soit une collectivité d'ouvriers. Peu importe que cette collectivité soit un syndicat, c'est-à-dire un groupement jouissant de la personnalité civile, ou une simple réunion de salariés non organisés en association.

L'autre partie peut être soit un employeur isolé, soit un groupement ou un syndicat de patrons.

Il y a, en outre, des conditions de forme. La convention collective doit être écrite et déposée au Secrétariat du

(1) Le législateur de 1936 s'est au contraire préoccupé de tracer un certain cadre, d'ailleurs large, aux stipulants.

Il y a là une tendance nouvelle et très intéressante du législateur en vue d'utiliser la convention collective à l'édification d'une véritable charte du travail.

Voir la réponse du Gouvernement à la Confédération Générale du Travail dans le *Temps* du 12 septembre 1937, manifestant l'intention des Gouvernements en France, de jouer un rôle dans la fixation des rapports entre les salariés et les employeurs à l'occasion du renouvellement des accords collectifs conclus en 1936.

Conseil des prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du lieu où elle est passée. C'est là une formalité essentielle : la convention ne devient applicable qu'un jour après son dépôt.

Quant au contenu des conventions, le législateur de 1919 ayant laissé toute liberté aux parties contractantes, ce contenu était très variable en pratique sous l'empire de cette loi. Le plus fréquemment, les conventions se référaient au mode de rémunération, au taux du salaire, au délai-congé ; on y trouvait aussi parfois des clauses relatives au droit de grève, à la conciliation et l'arbitrage, au droit syndical, etc...

Les conventions peuvent être à durée indéterminée, ou déterminée. Dans le premier cas, la convention peut être dénoncée à tout moment par un préavis notifié un mois à l'avance.

Pour les conventions à durée déterminée, la faculté unilatérale de dénonciation est exclue, mais pour cinq ans au maximum. A l'expiration du terme convenu et sauf stipulation contraire, l'accord continue à produire ses effets, mais il ne vaut plus que comme convention à durée indéterminée.

Quant aux effets de la convention collective dans les rapports entre les syndicats ou groupements et les employeurs, ils sont tout différents suivant que c'est un syndicat ou un groupement sans personnalité morale qui est en cause ; dans le deuxième cas, la convention collective ne comporte aucun effet juridique. Le groupement dépourvu de toute personnalité morale ne pourra en effet agir en justice pour assurer l'exécution de la convention. Le syndicat, au contraire, ayant la capacité juridique possède une action en justice pour assurer le respect par le patron de

ses obligations. D'autre part, le syndicat peut lui-même être poursuivi par le patron vis-à-vis duquel il répond de ses propres agissements tendant à empêcher l'exécution du contrat auquel il a été partie.

L'article 31-d détermine l'étendue des effets que peut avoir la convention collective de par la volonté des parties en ce qui concerne les lieux où elle est valable, une localité, une région, des établissements déterminés.

L'article 31-s — alinéa 2 — admet, d'autre part, implicitement que les syndicats peuvent s'engager à répondre des manquements individuels provenant de leurs membres.

L'article 31-t détermine la sanction. C'est une action en dommages et intérêts. Cette sanction est d'une efficacité douteuse en ce qui concerne les syndicats, lorsque ces derniers, ne prélevant que des cotisations peu élevées, n'ont qu'un patrimoine très limité.

Dans les rapports entre les employeurs et les salariés la convention collective joue le rôle d'une réglementation s'imposant pour déterminer le contenu du contrat de travail conclu entre les parties.

Mais, dans la loi de 1919, le législateur est resté attaché au principe général auquel la jurisprudence s'était référée en cette matière. La réglementation dont il s'agit ne s'impose à l'individu que s'il l'a acceptée. La convention collective reste toujours foncièrement contractuelle dans son ensemble.

Le législateur de 1919, en tenant compte d'une observation psychologique, a pensé que plus le lien créé par la convention collective serait facile à dénouer, plus on aurait confiance à l'essayer, et le rapporteur, M. Groussier disait très justement : « Nous croyons pouvoir poser cette règle : la facilité de dénonciation de la convention collective est

une des meilleures garanties du respect de son application » (1).

Il convient d'étudier d'abord le mode suivant lequel le consentement est donné à la réglementation dont il s'agit.

L'article 31-k pose à cet égard les règles suivantes : sont liés d'abord ceux qui signent personnellement la convention collective. Il en est de même pour ceux qui donnent individuellement mandat spécial par écrit ou ceux qui, ultérieurement, adhèrent à la convention ou à un groupement qui y est partie.

En outre pour faciliter les adhésions individuelles, le législateur de 1919 déroge dans une certaine mesure au droit commun. Il admet que le consentement peut être tacite.

Voici comment ce mode d'adhésion fonctionne :

La convention collective doit, en effet, être rendue publique par un dépôt de son texte au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou dans un Greffe de justice de paix. Et, dans les huit jours qui suivent ce dépôt, les membres du groupement signataire, qui n'ont pas donné leur démission de ce groupement, sont présumés accepter la convention collective et se trouvent liés.

Par conséquent, sont liés par la convention collective, ceux qui, restés silencieux, ne se sont pas retirés pendant un certain délai et pour lesquels le silence équivaut à un consentement.

(1) V. la réglementation légale de la convention collective de travail (Publication de l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs, 1913, p. 10).

Mais la loi de 1919, craignant de n'avoir pas suffisamment sauvegardé la liberté des individus en leur accordant un délai de 8 jours pour avoir la possibilité de se soustraire aux effets de la convention collective, a décidé de plus, que ces personnes, non signataires mais non démissionnaires du groupement, ne seraient tenues pour toute la durée de la convention que si elles déclaraient se lier pour ce temps par une notification au lieu du dépôt de la convention. Par conséquent, en cas de silence complet de ces personnes (ni signature, ni démission, ni notification), la convention sera considérée comme étant à durée indéterminée à leur égard et par suite elles pourront se dégager à tout moment, moyennant préavis d'un mois. En résumé, tous les individus qui n'ont pas adhéré directement à la convention, ou qui ne sont pas entrés dans un groupement où elle était déjà appliquée, ne sont tenus que par présomption et pour une durée indéterminée. Leur obligation est donc précaire, puisqu'à tout moment, ils peuvent prévenir que dans un mois ils reprennent leur liberté.

« Singulier contrat que celui-là où la volonté de deux parties ne peut pas défaire ce qui a été conclu par les collectivités engagées (nullité des contrats dérogatoires), mais où une seule volonté individuelle d'un seul côté est libre et maîtresse de se reprendre et de s'échapper des liens collectifs sous une très modeste formalité : un préavis d'un mois » (1).

Quant aux effets de la convention collective entre les parties auxquelles elle s'impose, la loi les détermine de la manière suivante :

(1) Brèthe, *op. cit.*, p. 121.

Contrairement à la jurisprudence qui avait reconnu la validité des conventions individuelles de travail faites en violation de la convention collective — jurisprudence d'ailleurs critiquée par certains auteurs (1) — l'article 37-q décide que la règle déterminée par la convention collective s'impose, nonobstant toutes stipulations contraires, aux rapports nés de ce contrat de travail.

La convention collective produit donc un effet particulièrement énergique, puisque, désormais, la nullité absolue est la sanction de la dérogation à ses clauses, nullité qui entraîne la substitution au contenu du contrat disparu, des dispositions de la convention. C'est ce qu'on appelle en doctrine « l'effet automatique » : les clauses de la convention collective, sont, en effet, automatiquement transportées à la place des clauses nulles du contrat individuel.

Dorénavant, les clauses de la convention collective s'imposeront comme une règle d'ordre public aux parties liées dans leurs rapports entre elles. La convention devient entre les parties liées par elle, une charte publique du travail pour une région ou une profession ou un établissement déterminé.

La loi a également prévu le cas où un contrat individuel interviendrait entre une partie liée par la convention et un tiers. Dans ce cas, s'il n'y a pas de stipulation contraire dans le contrat individuel, on présume que les clauses de la convention collective régissent les rapports des parties. La convention collective n'est plus une charte inviolable, mais a simplement créé un usage professionnel

(1) Rouast : *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit et les obligations*, thèse Lyon 1909, p. 333).

auquel les parties sont censées s'être référées dans le silence du contrat (1).

Mais l'usage n'est pas une loi, et il leur est loisible de l'écarter par une stipulation expresse (2) ; elle ne peut s'imposer qu'à ceux qui s'y sont soumis volontairement, puisque, dans l'esprit du législateur, c'est un contrat qui est « *res inter alios acta* » vis-à-vis des tiers. Le contrat individuel passé entre une partie restée étrangère à la convention collective, un tiers, et une partie qui y est soumise, est valable quoiqu'il viole la convention collective. Et la Cour Suprême a admis avec raison que l'usage du droit à une indemnité pour tout ouvrier congédié, institué par une convention collective ne peut être invoqué contre un patron, s'il n'était pas établi, qu'il ait pris part à cette convention ou y ait donné une adhésion individuelle (3).

Seulement, il y a faute à la charge de la partie qui était engagée, et elle est exposée à une action en dommages-intérêts, à moins que la convention collective ne renferme une clause limitant ses effets aux parties qu'elle lie (4) ; celles-ci, en effet, peuvent décider que dans leurs rapports avec les tiers, elles ne seront pas tenues d'observer les conditions de travail convenues (art. 31 a, 31 r, alinéa 2). « Ainsi respectueux de la règle de la relativité des contrats, le législateur soustrait les tiers aux conséquences de la convention collective, mais sévère pour ceux qui y ont volontairement participé ou adhéré, il suspend à leur égard l'application du principe, non moins important, de la liberté des conventions... Le contrat individuel est dominé

(1) Capitant et Cuche, *op. cit.*, p. 127.

(2) Capitant et Cuche, *op. cit.*, p. 127.

(3) Civ. 22 février 1927, D. H. 1926, p. 221.

(4) Morel : *Rev. trim.* 1919, p. 447 ; Brèthe, *op. cit.*, p. 140.

par le contrat collectif qui fonctionne comme une loi, opposable à certaines personnes seulement, car c'est une loi privée » (1).

Les termes mêmes, employés par l'auteur que nous venons de citer, « loi privée », indiquent que la convention collective dans la loi de 1919 reste foncièrement une opération contractuelle. Au point de vue juridique, il ne paraît pas possible d'écarter cette thèse, bien qu'en fait, les individus soient vis-à-vis des accords passés entre les syndicats, dans une situation où leur consentement, leur adhésion, ne soient pas toujours véritablement libres, mais ressemblent bien plutôt à l'assujettissement de gouvernés vis-à-vis des décisions de gouvernants.

Duguit, s'appuyant sur la théorie allemande de la *Vereinbarung*, notion de droit international public, s'est efforcé de démontrer que la convention collective se distingue du contrat, et est en réalité une sorte de loi tandis que, « dans un contrat, chaque contractant veut une chose différente et est déterminé par un but différent... ici les deux parties veulent une même chose, la naissance d'une règle générale, une véritable loi, qui réglera désormais les conditions du travail dans la profession intéressée. Les parties sont déterminées par le même but : résoudre le conflit qui s'est élevé, ou a failli s'élever, entre employeurs et employés de la profession, éviter autant que possible la naissance de conflits à venir et établir la loi suivant laquelle devront être faits, désormais, les contrats individuels de travail » (2).

(1) Brèthe, *loc. cit.*

(2) Duguit : *Traité de droit constitutionnel*, 2^e édit., 1921, p. 305.

En droit international public, les traités pour lesquels les Etats établissent des règles communes, ont été assimilés à des lois et appelés traités-lois, parce qu'ils se bornent en général à reconnaître des principes de droit, à consacrer des règles coutumières de la même manière que les législateurs nationaux.

Les conventions collectives de travail ont, au contraire, toujours les caractères d'une transaction entre des intérêts opposés.

Les syndicats ouvriers cherchent à obtenir pour leurs membres les plus hauts salaires, moyennant des conditions de travail les moins pénibles, tandis que les patrons s'efforcent de s'engager à n'accorder que les salaires les plus bas, tout en exigeant une durée de travail plus longue et des conditions plus avantageuses. Comme tout contrat, la convention collective n'est conclue qu'après un débat où chacun a défendu âprement ses intérêts personnels et ceux des personnes qu'il représente.

Il ne paraît donc pas possible de trouver dans la législation de 1919, une tendance à s'écarter des principes généraux du droit commun des contrats.

§ 3. — *LACUNES ET INSUFFISANCES* *DE LA LOI DU 25 MARS 1919*

Les critiques les plus importantes qui ont été formulées contre la loi de 1919 sont les suivantes :

Les modes de formation des conventions qu'elle prévoit laissent absolument sans solution le problème de la représentation des salariés à la convention. Il faut s'entendre : au point de vue juridique, le problème était résolu : les syndicats ou groupements recevaient le pouvoir de lier

leurs adhérents et le législateur mettait fin aux anciennes controverses sur le point de savoir si les agents des syndicats intervenaient en vertu d'un mandat ou d'une gestion d'affaires ou encore d'une stipulation pour autrui (1). Mais cette question était loin d'être la seule à résoudre.

La loi de 1919 ne s'était nullement préoccupée d'organiser pratiquement le dénombrement précis des syndiqués régulièrement représentés, et de déterminer la capacité de fait des syndicats à assumer des obligations ; non seulement la loi ne se préoccupait pas du point de savoir si les syndicats parties aux conventions présentaient un caractère de stabilité suffisante, offraient une surface appréciable, les rendant aptes à assumer des responsabilités, mais elle admettait au même rang que les syndicats, de simples groupements sans aucune personnalité, tels qu'un Comité de grève ou l'ensemble des ouvriers d'une usine.

(1) Aucune de ces théories ne permettait d'expliquer d'une manière satisfaisante comment les membres du Syndicat pouvaient être liés par l'accord auquel seuls les agents du Syndicat avaient été parties.

1° Le mandat. Aux termes de l'article 1985 du Code Civil, le mandat doit être donné par écrit, et jamais dans la pratique, les agents du Syndicat n'avaient en mains un pouvoir écrit de chacun des syndiqués.

2° La gestion d'affaires. Les agents du syndicat ne pouvaient, en l'absence de mandat exprès, être considérés comme des gérants d'affaire (art. 1372 du Code Civil) car ils ne faisaient pas le contrat individuel de travail du syndiqué et ne géraient donc pas à proprement parler l'affaire de ce dernier.

D'autre part, le mandataire et le gérant d'affaires ne s'engagent jamais eux-mêmes. Ils n'engagent que le mandant ou le géré ; or, dans le contrat collectif, le syndicat est lié lui-même.

Enfin, aucune des conditions de l'article 1121 du Code Civil concernant la stipulation pour autrui ne se trouvait remplie dans le cas de la convention collective. (Voir Planiol et Ripert, *op. cit.*, p. 124, n° 882).

Dès lors, les conventions conclues par des syndicats éphémères ou des groupements sans personnalité, constituaient des actes purement platoniques, complètement dénués d'efficacité juridique.

En second lieu, la loi de 1919 n'a résolu que d'une manière tout à fait imparfaite le problème capital qui est à la base de la convention collective et qui résulte de la dualité entre les syndiqués et le syndicat.

La difficulté consiste à combiner la liberté individuelle du salarié qui s'embauche avec les pouvoirs de l'organisation syndicale qui stipule dans l'intérêt professionnel du groupe. « Or cette conciliation entre deux volontés autonomes et qui sont souvent divergentes, est en fait une quadrature du cercle. L'antinomie fondamentale entre la liberté du travail et le rôle de l'action syndicale s'y révèle une fois de plus... » (1).

Que la loi de 1919 ait apporté à ce problème, ainsi que nous l'avons vu, une solution insuffisante, c'est ce qui résulte de la remarque du rapporteur, M. Groussier, que nous avons citée. Les auteurs de la loi ont pensé en assurer la solidité en donnant à la dénonciation de la convention le maximum de facilité. Cette facilité de dénonciation soutient bien, en effet, le respect du contrat, mais à la manière de la corde qui soutient le pendu.

Indépendamment du droit pour les organisations collectives de dénoncer la convention à durée indéterminée moyennant un préavis d'un mois, délai que les parties peuvent conventionnellement abréger, la dualité entre les syndicats et les syndiqués conserve dans la loi de 1919 tous ses inconvénients, puisque, ainsi que nous l'avons vu, tous

(1) G. Scelle : *Le Droit ouvrier*, Paris, Colin, 1929, p. 61.

les syndiqués, que la convention soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, peuvent se dégager à tout instant de la convention, en donnant leur démission du syndicat.

Même lorsque la convention est à durée déterminée, le législateur n'a pas voulu admettre que les membres du syndicat soient, comme le syndicat lui-même, tenus de respecter la convention pendant toute la durée, pour laquelle celle-ci avait été conclue. Le rapporteur à la Chambre, M. Groussier, a déclaré qu'il n'avait pas paru possible que dans un groupement la majorité pût lier la minorité pour une durée fixe.

Seuls les individus ayant adhéré nominativement à la convention, sont liés pendant tout le temps prévu. Quant aux syndiqués n'ayant pas adhéré nominativement à la convention, ils peuvent la dénoncer sans donner leur démission et tout en restant membres du syndicat, moyennant un préavis d'un mois.

L'autorité du syndicat est bien faible dans ces conditions. Elle est mise formellement en échec, la liberté individuelle du travail l'emportant sur le pouvoir syndical. La solidité du groupe professionnel et le maintien des effectifs syndicaux étaient menacés par ces solutions.

En troisième lieu, la convention collective ne comportait en réalité d'obligations que pour le patron.

L'employeur ne pouvait en fait obliger le syndicat à faire respecter le contrat collectif par ses adhérents. D'ordinaire, en raison de l'insolvabilité du syndicat et des ouvriers, il s'abstenait de toute action. D'autre part, pouvait-il même agir contre le syndicat ? La seule obligation de ce dernier se réduisait à ne rien faire pour amener les syndiqués à se soustraire aux règles prévues par la convention collective. Or la preuve du manquement à cette

obligation était pratiquement impossible à administrer. D'ailleurs la loi ne pouvait pas imposer aux syndicats des responsabilités, sans leur donner une autorité suffisante. En permettant les dénonciations individuelles aussi largement que nous l'avons vu, la loi a retiré aux syndicats tout moyen d'action, sans parler de l'impossibilité relative pour l'organisation professionnelle d'agir contre les membres qui feraient preuve de mauvaise volonté.

Enfin, en dernier lieu, la loi de 1919 s'était montrée beaucoup trop attachée aux principes que les conventions sont « *res inter alios acta* ».

La jurisprudence antérieure avait décidé (Cassation 15 janvier 1918) (1) que les conventions collectives ne pourraient obliger les travailleurs non syndiqués, c'est-à-dire n'appartenant pas à l'organisation professionnelle signataire. Le législateur n'avait établi sur ce point *aucune règle* nouvelle. En dehors des personnes liées dès la conclusion de l'accord et de celles, liées postérieurement par le fait de leur adhésion au syndicat contractant, toutes autres personnes constituent d'après la loi de 1919 des tiers, auxquels la convention reste inopposable.

(1) Dalloz, 1918.1.1917.

CHAPITRE III

La genèse de la loi de 1936

La loi de 1919 était insuffisante, nous l'avons vu, pour résoudre le problème des relations entre les travailleurs et les chefs d'entreprises ou entre les groupements professionnels souvent antagonistes, qui les représentent. Comme auparavant ces relations sont plus ou moins pacifiques selon les circonstances économiques et politiques.

C'est pourquoi l'histoire des conventions collectives depuis la guerre passe par plusieurs phases bien différentes. En les étudiant, nous saisirons comment la législation de 1936 trouve son origine profonde dans la récente évolution sociale de notre pays.

Nous étudierons successivement :

I. — Les conventions collectives dans l'immédiate après-guerre.

II. — Le déclin des conventions collectives.

III. — Les événements de juin 1936.

§ 1. — *LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS L'IMMÉDIATE APRES-GUERRE*

Les deux années qui suivent l'armistice sont, dans notre pays, une période très favorable à l'établissement de rapports pacifiques stables entre les classes qui représentent les différents facteurs de la production : travail d'un côté, capital et direction de l'autre. L'économie du pays, en effet,

venait d'être soumise à un régime particulier, du fait de la guerre, où tous étaient assujettis, en quelque sorte, à une collaboration forcée.

Cette collaboration s'était traduite en des organismes comme les comités de conciliation et d'arbitrage et dans l'institution de délégués ouvriers. La contrainte étant abolie, il était cependant normal que les habitudes acquises facilitent la conclusion d'accords volontaires de collaboration. C'est une première raison qui explique pourquoi la période dont nous parlons vit une floraison assez considérable de conventions collectives de travail.

D'autres conditions psychologiques étaient encore favorables à ce développement, du côté des patrons comme du côté des ouvriers.

Les patrons étaient placés devant un vaste programme de reconstruction nationale qui semblait promettre des débouchés quasi illimités et une prospérité sans fin, puisque par ailleurs aussi on espérait que la reconstruction serait financée par les paiements allemands. Il ne leur semblait donc pas dangereux de consentir à leur main-d'œuvre par conventions collectives des conditions de travail minima, qui ne seraient pas gênantes étant données les perspectives de profits.

Les travailleurs, de leur côté, étaient à cette époque favorables aux conventions collectives. On sait pourtant qu'avant la guerre la Confédération générale du travail, groupant la plus grande part des syndiqués était fort réticente sur ce point. Le syndicalisme français apparaissait surtout comme un organisme de lutte des classes pour la conquête d'un nouveau régime politique et économique.

Mais précisément à la fin de la guerre, la C. G. T. crut que le contrôle exercé sur l'économie nationale pendant la

période exceptionnelle allait se prolonger dans la paix en un régime nouveau où le travail aurait une large part de contrôle et même de direction. Dès lors la position à l'égard de la convention collective pouvait se modifier : si l'Etat devait prendre en mains la réorganisation économique dans un sens favorable aux revendications syndicalistes, le dur régime de lutte journalière pour les conditions de travail, par la grève notamment, devenait moins nécessaire. On pouvait accepter de lui substituer un régime de rapports contractuels pacifiques.

Dans cette perspective on comprend mieux ce passage du programme de revendications adopté par la C. G. T. en 1918 : « Le droit d'intervention, lisons-nous, doit être reconnu dans toutes les questions de travail. L'utilisation de bordereaux de salaires doit être généralisée dans toutes les industries sous la forme de contrats collectifs et sous le contrôle des organisations syndicales ». La C. G. T. prend donc à cette époque une position nettement favorable aux conventions collectives. Mais si nous poursuivons la lecture du même programme de revendications, nous y voyons qu'il y est réclamé également, et d'une manière beaucoup plus étendue, la réorganisation du régime économique sous le contrôle de l'Etat. Cela nous permet de comprendre le contraste entre les positions syndicales d'avant et d'après guerre.

Une troisième circonstance, enfin, qui vint favoriser la conclusion des conventions collectives fut l'action du législateur.

Directement, cette action se traduisant par la loi du 25 mars 1919 fut insuffisante. Mais, indirectement elle fut peut-être plus efficace : nous voulons parler de la manière dont fut conçue l'application de la loi du 23 avril 1919 rela-

tive à la journée de 8 heures. Le principe seulement de la réforme était défini par le législateur : l'application était réservée d'une manière très large à des règlements d'administration publique visant chaque catégorie professionnelle. Ils devaient être pris après consultations des organisations ouvrières et patronales et devaient se référer aux accords intervenus entre ces organisations s'il en existait.

Cette méthode de réglementation attribuait donc une importance nouvelle aux groupements professionnels et aux accords conclus entre eux.

Toutes ces raisons expliquent que l'année 1919 vit la conclusion d'un assez grand nombre de conventions collectives : 557 d'après la statistique du Ministère du Travail.

Elles s'appliquaient surtout aux Transports maritimes et aux ports, aux Industries extractives, aux Industries du papier, du livre, de l'alimentation.

Le mouvement se poursuit encore en 1920, presque 345 conventions nouvelles sont conclues. Mais en 1921 il n'y a plus que 159 conventions nouvelles et d'autre part un grand nombre d'anciennes sont dénoncées. Manifestement on entre dans une période de caractère tout différent.

§ 2. — *LE DÉCLIN* *DES CONVENTIONS COLLECTIVES*

Les circonstances qui, immédiatement après guerre, favorisaient la conclusion de conventions collectives, ne durèrent que peu de temps. Les perspectives de prospérité indéfinie, agissant sur la psychologie patronale, s'enfuirent les premières. Une crise économique, en effet, sévit sur le monde à partir de 1920. Les conséquences de ce renversement des conditions économiques sont particuliè-

rement bien mises en valeur dans la réponse de la Confédération Générale de la Production Française à une enquête du Conseil National Economique (1).

« Au lendemain de la guerre, un nombre assez considérable de conventions collectives, de portée plus ou moins large, ont eu pour but de régler par entente entre employeurs et ouvriers, diverses questions relatives aux conditions du travail dans les entreprises. L'on a essayé de continuer les pratiques qui avaient été suivies pendant la guerre pour assurer à tout prix la production. A cette époque on se trouvait encore dans des circonstances qui rendaient anormal le fonctionnement des industries. La question des débouchés ne se posait pas par suite de l'insuffisance de la production, la notion du prix de revient n'existait plus. L'équilibre habituel, qui domine les décisions des chefs d'entreprise était rompu.

Mais depuis lors, l'industrie a été rappelée par les faits à la dure réalité : une concurrence de plus en plus active, nationale et internationale s'est établie entre les producteurs ; il a été indispensable de compter désormais avec la possibilité d'écouler les produits fabriqués et de tenir compte, dans l'établissement des prix de vente, des offres faites par les concurrents. Les inconvénients des conventions collectives pour le fonctionnement normal des entreprises sont alors apparus ».

Ces motifs d'ordre économique s'ajoutent à la répugnance naturelle des chefs d'entreprise à aliéner, même par contrat, une part de leur liberté d'action et de leur autorité, pour expliquer la résistance patronale aux conventions collectives dans la période que nous étudions.

(1) Conseil National Economique : « Les conventions collectives ». Imprimerie Nationale 1934, p. 263.

Mais les patrons tirent argument aussi du fait que trop souvent les conventions collectives ne sont pas loyalement exécutées par les organisations syndicales ouvrières. Regardons si de ce côté, en effet, des circonstances nouvelles ne se sont pas présentées.

La situation des syndicats ouvriers s'est compliquée du fait de la scission de la C. G. T. Une organisation nouvelle : la Confédération Générale du Travail unitaire a repris à son compte la tradition révolutionnaire de la C. G. T. d'avant guerre en lui donnant une nuance marxiste qu'elle ne possédait pas. Cette organisation est par conséquent résolument hostile aux conventions collectives puisque son secrétaire général Monmousseau écrit :

« Il n'y a pas de contrat honnête entre patrons et ouvriers, tout contrat est le résultat d'une lutte où des intérêts contradictoires sont en jeu... » (1) De tels sentiments sont incompatibles avec l'établissement d'un régime contractuel de collaboration durable.

Aux yeux des marxistes purs, la période 1918-1920 se présente comme une tentative des patrons pour corrompre le syndicalisme, pour l'embourgeoiser », notamment par les conventions collectives : C'est la « C. G. T. au service du capitalisme » (2).

La C. G. T. U. sans doute ne groupe jamais qu'une minorité de syndiqués : mais ce fut une minorité agissante et l'on sait que la surenchère peut jouer un rôle puissant dans les luttes pour les conditions de travail.

La C. G. T. est restée en principe favorable aux conventions collectives, puisque son secrétaire général Léon Jou-

(1) La vie ouvrière, 15 janvier 1926.

(2) Cf. René Garney : *Histoire du mouvement syndical en France de 1914 à nos jours*. Bureau d'éditions, Paris, 1934.

haux affirmait en 1933 dans sa réponse au Conseil National économique que « les organisations ouvrières réclament des conventions collectives ». Nul doute cependant qu'en pratique, des obstacles aient été mis par les cégétistes à la conclusion des conventions, sous l'influence de l'attitude des unitaires.

Par contre, le développement de la confédération française des travailleurs chrétiens à cette époque est un élément favorable aux conventions collectives, puisque les syndiqués chrétiens en ont toujours été partisans, rejetant résolument la notion de lutte des classes au profit de celle de collaboration des catégories sociales. Dans leur XII^e Congrès, tenu à Paris en 1931, ils votaient une résolution portant que : « Le syndicalisme chrétien est plus que jamais convaincu de la nécessité et de l'efficacité d'organismes paritaires tels que les conseils d'entreprise et les commissions mixtes et de la réglementation corporative au moyen de contrats collectifs de travail ».

Cependant, sur le terrain pratique lorsqu'il s'agit de discuter les conditions de travail, les syndicalistes chrétiens se montrent souvent aussi fermes que les autres, aussi intraitables parfois, pour soutenir les revendications des travailleurs. D'ailleurs ils n'ont jamais groupé que 150.000 adhérents contre 900.000 à la C. G. T.

Il faut remarquer encore qu'au total les organisations syndicales ne groupent qu'une minorité de travailleurs, qu'ainsi leur autorité est faible pour faire aboutir les conventions collectives et pour les faire respecter.

Malgré la mauvaise volonté ou l'impuissance des parties, l'action du législateur se poursuit pour faire entrer les conventions collectives dans les mœurs, si l'on peut dire, en montrant que lorsqu'elles sont conclues, il en tient

le plus grand compte : c'est ainsi que la loi du 29 décembre 1923 déclare que la fermeture hebdomadaire des établissements industriels et commerciaux pourra être ordonnée par le Préfet, lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats patronaux et ouvriers. De même la loi du 19 juillet 1928 décide que l'existence et la durée du délai-congé seront fixés par les usages ou à défaut par les conventions collectives. Le législateur accorde donc une place croissante aux conventions collectives dans la réglementation du travail.

Mais ce facteur favorable n'a aucunement suffi à balancer les éléments défavorables que nous avons rencontrés dans l'attitude résolument hostile du patronat et dans la défiance instinctive de la classe ouvrière. Nous ne devons donc pas nous étonner de voir qu'en 1927, 58 conventions nouvelles seulement sont conclues. En 1933 il n'y en a plus que 20. C'est un déclin qui paraît aller vers une extinction définitive.

Pendant ce temps, au contraire, l'histoire sociale de la plupart des autres pays européens et de nombreux pays extra européens, est marquée par un développement de plus en plus grand des contrats collectifs, au point qu'ils tendent à devenir le régime normal des relations entre les travailleurs et les chefs d'entreprise. Ce régime est d'ailleurs différent suivant l'état économique, l'état politique, la mentalité des peuples : en Grande-Bretagne on a un type libéral, en Italie, autoritaire, en Allemagne, mixte. Partout cependant grandit l'intervention de l'Etat.

Le déclin des conventions collectives en France formait donc jusqu'en 1936 un contraste singulier avec la situation des autres pays. Nous avons un retard sur ce

terrain qui semblait s'être accentué d'année en année. Mais avec l'année 1936 tout va changer.

§ 3. — *LES ÉVÈNEMENTS DE JUIN 1936*

Les élections du 3 mai 1936 donnaient le pouvoir à la majorité dite « Front Populaire » composée des élus des partis communiste, socialiste et radical socialiste. Cette majorité s'appuyait aussi sur les syndicats ouvriers représentés par la nouvelle C. G. T. qui avait réalisé depuis peu l'unité entre l'ancienne C. G. T. et la C. G. T. U.

Comme en 1918, la C. G. T. a pu avoir l'impression que son heure était venue, l'autorité gouvernementale étant à sa discrétion, les moyens pacifiques lui devenaient beaucoup plus profitables. Son attitude favorable aux conventions collectives, qui auparavant était surtout une position de principe, devenait désormais une méthode pratique pour imposer au patronat ses revendications.

Il ne suffit pas, d'ailleurs pour cette époque, d'examiner la position des syndicats : c'est avant tout la réaction des masses ouvrières qui a conduit l'évolution sociale. Avant même, en effet, que le nouveau gouvernement soit constitué, on avait assisté à une attaque brusquée du monde ouvrier. Dans la région parisienne d'abord, s'était déclenché un immense mouvement de grèves comportant un fait nouveau et symptomatique : l'occupation des lieux de travail. Dès lors, sachant que le gouvernement n'agirait pas pour réintégrer les patrons dans leurs droits, les travailleurs pouvaient se confier sans crainte à des procédures contractuelles. Tenant en gage les moyens de production, leur force contractuelle devenait supérieure à celle de l'autre partie. Ils savaient qu'ils pourraient imposer leur volonté.

En effet, dans tous les conflits des mois de mai et juin 1936 on voit que les travailleurs réclament la signature de contrats collectifs, et que ce sont les patrons qui se dérobent, qui rompent fréquemment les pourparlers, sentant l'infériorité de leur situation.

C'est dans ces circonstances que le gouvernement Blum se présente devant le pays le 4 juin. Dans sa déclaration, il affirme qu'il va demander le vote immédiat des réformes les plus attendues par la classe ouvrière : la semaine de 40 heures, les contrats collectifs, les congés payés.

Pourtant, avant que les chambres soient appelées à voter le nouveau régime des conventions collectives, se place un fait de première importance : l'accord Matignon. M. Blum voulant mettre fin à la situation anormale de grèves et d'occupations d'usines, réunit les représentants de la Confédération Générale du Travail et ceux de la Confédération Générale de la Production Française, à l'Hôtel Matignon, siège de la Présidence du Conseil. Là, il leur demande de signer un accord qui sera censé engager l'ensemble des ouvriers et des patrons français, et sera le prélude à la conclusion des conventions collectives dans toutes les branches de l'économie.

C'était là une grande habileté, car l'accord devait consacrer en quelque sorte la situation du moment avec la prédominance des travailleurs. La C. G. P. F. n'avait pas, en réalité, l'autorité nécessaire pour parler au nom du patronat français, encore très peu organisé. Mais l'opinion publique serait mise en face d'un fait accompli : l'adhésion des patrons à un certain nombre de principes.

Lorsqu'il s'agirait ensuite de débattre les clauses précises des conventions collectives, les patrons seraient enchaînés.

L'accord Matignon fut signé dans la nuit du 7 au 8 juin 1936. Ses principales clauses étaient les suivantes :

Art. 1 : « La délégation patronale admet l'établissement de contrats collectifs de travail ».

Art. 2 : « L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du L. III du code du travail ».

L'art. 4 décidait une augmentation immédiate de tous les salaires.

Enfin l'art. 5 portait : « en dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement comprenant plus de 10 ouvriers, après accord entre organisations syndicales ou à défaut entre les intéressés, il sera constitué deux (titulaires) ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires et suppléants) suivant l'importance de l'établissement. Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du code du travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité ».

Le texte de l'accord Matignon se ressent profondément de ses origines. Il consacre, en somme la victoire des ouvriers sur les patrons. Ces derniers semblent seulement avoir parlé pour affirmer leur renonciation à leur attitude antérieure, ainsi qu'il ressort clairement de la lecture des articles 1 et 2. D'autre part les délégués ouvriers, permanents, élus par le personnel, apparaissent au patronat

comme ayant été créés, moins pour collaborer que pour formuler des réclamations et faire figure d'opposition officielle.

Très peu de jours après, la loi sur les conventions collectives, loi du 24 juin 1936, est votée par les chambres, presque sans débats. En même temps sont votés la semaine de 40 heures, loi du 21 juin 1936, et les congés payés, loi du 20 juin 1936. Ce bloc législatif consacre le triomphe des revendications ouvrières. Mais le fait décisif avait été la signature de l'accord Matignon : fait sans précédent dans aucun pays et qui permettait à la France de combler d'un coup le retard qu'elle avait sur les autres nations dans l'évolution sociale.

La loi du 24 juin 1936 est toute inspirée de l'esprit de l'accord Matignon (1), elle en reprend la plupart des dispositions, et c'est ce qui lui confère, à elle aussi, ce caractère original, traduisant l'aspect particulier de notre récente histoire sociale.

(1) Cf. P. Pic : Autour de la loi du 24 juin 1936. *Revue politique et parlementaire*, 10 septembre 1936, p. 393.

DEUXIEME PARTIE

LA LOI DU 24 JUIN 1936

La loi du 24 juin 1936 a eu simplement pour but, comme l'indique d'ailleurs son intitulé, de modifier et de compléter le chapitre IV bis du Titre II du Livre I^{er} du Code du Travail, sur la convention collective de travail. Or, ce chapitre IV bis n'est autre que la loi du 25 mars 1919, incorporée sans changement au Livre I^{er} du Code du Travail sous les articles 31 à 31 x et 32.

La loi de 1936, devenue la section IV bis du chapitre IV bis du Livre I^{er} du Code du Travail, et intitulée : « De l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés par conventions collectives, tend avant tout, à généraliser la convention collective, à en étendre le domaine à toutes les branches de l'activité économique ; dans ce but elle a introduit d'importantes innovations :

1° En vue de la formation de ces conventions les représentants des salariés et des employeurs sont réunis dans une commission mixte. Ces représentants émanent des organisations syndicales d'une profession ou d'une industrie déterminée dans une région ou dans la nation tout entière ; l'administration joue le cas échéant, un rôle de médiation.

2° Le contenu des conventions est dans une certaine mesure réglementé.

3° L'Etat peut à la demande des intéressés rendre la convention collective obligatoire aux tiers, c'est-à-dire à tous les membres de la profession ou de l'industrie, dans la région ou dans la nation, qui ne sont pas syndiqués ou qui appartiennent à des organisations syndicales n'ayant pas pris part à la convention.

Ces trois points sont les seuls sur lesquels ait porté l'effort du législateur : il n'a rien changé en principe aux

conditions de forme, aux effets de la convention, ni aux sanctions de sa violation.

Le fonctionnement de ce nouveau régime se trouve d'autre part encadré dans le nouveau système d'arbitrage des conflits du travail institué par la loi du 31 décembre 1936 complétée par le décret du 15 janvier 1937.

L'orientation donnée ainsi par la loi nouvelle à la législation des contrats collectifs paraît donc foncièrement opposée à celle suivie par le législateur de 1919. Comme le dit M. Pic : « L'armature juridique du contrat collectif restant la même, sa portée d'application se trouve démesurément élargie, et par là-même est instaurée la prédominance des grandes Fédérations professionnelles ouvrières ou patronales » (1).

L'œuvre accomplie par la loi du 24 juin 1936 peut se résumer en une phrase :

Cette loi a fait apparaître un nouveau type de convention collective, sans faire disparaître, théoriquement, celle de 1919. Mais l'introduction dans notre droit de cette forme rajeunie d'une institution déjà ancienne est grosse de conséquences. La convention collective dernière née est profondément différente de celle que nous connaissions et elle paraît destinée à la supplanter complètement.

(1) P. Pic : Autour de la loi du 24 juin 1936. *Revue Politique et Parlementaire*, 10 septembre 1936, p. 393.

CHAPITRE I

La formation des conventions collectives

Les innovations les plus importantes introduites par la loi de 1936 dans notre législation sur les conventions collectives sont celles qui ont trait au mode de formation de ces accords.

Ce fait s'explique par les événements mêmes qui ont été à l'origine de la loi. Le vaste mouvement de revendications ouvrières de mai-juin 1936 a fait naître spontanément un procédé de règlement des conflits du travail et d'élaboration des accords destinés à y mettre fin, qui a servi de modèle au législateur.

Les mêmes revendications ont été présentées presque en même temps dans la plupart des corps de métier. Les syndicats professionnels appuyant les revendications ont été forcément appelés à coordonner leur action sous l'égide des Confédérations existantes et en pratique, le soin de les soutenir, a été confié à l'organisation la plus importante : la C. G. T. En face de celle-ci, les employeurs se sont groupés sous la direction d'une confédération en principe unique, la Confédération Générale de la Production Française qui a pris par la suite le nom de Confédération Générale du Patronat Français.

Le débat s'étant ainsi élevé du particulier au général et étant devenu national, le gouvernement en a pris la direction en vue d'en faciliter la conclusion. Et l'on peut

dire, que dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon, les membres des délégations patronale et ouvrière réalisèrent, avant la lettre, la procédure prévue par la future loi sur les conventions collectives. Cette organisation spontanée contenait en germe le système qui a été consacré par le législateur. Pour bien comprendre l'œuvre de ce dernier, il faut considérer l'ensemble des textes qui ont été élaborés pour la solution des conflits du travail et l'aménagement des rapports entre patrons et salariés depuis juin 1936.

Nous avons, en premier lieu, la loi du 24 juin 1936. Le système institué par cette loi en vue de faciliter la conclusion des conventions collectives peut se résumer ainsi :

Les représentants des employeurs et des salariés sont réunis et leur réunion forme ce que l'on appelle la commission mixte.

La constitution de cet organisme est assujettie à certaines règles, afin que le dit organisme soit habilité, de par sa composition même, à présenter un certain caractère de généralité, et qu'il représente une pluralité d'établissements dans une même profession et possède un moyen d'action d'une certaine étendue territoriale.

A l'échelon supérieur, deux organes peuvent intervenir et exercer une action sur la Commission mixte pour que ses délibérations aboutissent à la conclusion de la Convention : d'une part le Ministre du Travail, d'autre part le Conseil National Economique.

Enfin une fois la convention collective conclue, la loi du 24 juin 1936 prévoit dans l'article 31 v d du Code du Travail, l'extension par voie réglementaire de la convention collective à des établissements n'ayant pas été parties à la convention, qu'ils soient ou non situés dans la région où celle-ci est entrée en vigueur. C'est là un mode autori-

taire de création du lien résultant d'une convention collective.

En second lieu, la loi du 31 décembre 1936, article 3, a autorisé le Gouvernement à fixer par décret en Conseil d'Etat les règles de procédure, de conciliation et d'arbitrage dans les conflits du travail. Le Gouvernement a pris, en vertu de cette loi, le décret du 16 janvier 1937 qui contient les dispositions suivantes, sommairement énoncées (1).

(1) Aux termes du décret du 16 janvier 1937 dont nous nous bornerons à résumer les dispositions, les différends collectifs de travail, à défaut de conventions collectives, fixant les règles de conciliation et d'arbitrage, doivent être soumis à une procédure de conciliation, et, si celle-ci échoue, à l'arbitrage.

Le caractère général de cette réglementation est de multiplier, dans la période de la tentative de conciliation, les organismes qui doivent successivement intervenir au fur et à mesure des échecs subis par les conciliateurs, tout en remontant ainsi les différents échelons des organisations professionnelles, savoir : l'échelon départemental, l'échelon national et au sommet, la confédération groupant l'ensemble des fédérations professionnelles nationales.

A l'échelon départemental la conciliation est confiée à une commission présidée par le Préfet, composée d'employeurs et de salariés ; ceux-ci sont recrutés par le Préfet dans les organisations professionnelles existant dans le département. Dans ce choix, le Préfet tient compte de l'importance respective des organisations professionnelles existantes.

Si cette commission ne réussit pas, le différend est porté devant une commission dite commission mixte paritaire de conciliation. Elle est présidée par un représentant du Ministre.

Ses membres sont désignés par les fédérations nationales, patronales et ouvrières des syndicats de la profession.

S'il n'y a pas de fédérations nationales spéciales pour la profession, on s'adresse à celles auxquelles sont affiliés les syndicats les plus représentatifs des parties en cause.

A la différence de la commission départementale, la commission paritaire paraît devoir être composée à l'occasion de chaque différend. La première semble au contraire être une institution permanente susceptible d'être divisée en sections entre lesquelles seront répartis les

Les différends collectifs de travail sont obligatoirement soumis à une commission départementale de conciliation, qui, composée de représentants d'employeurs et de salariés, comme la commission mixte, diffère de celle-ci en ce que ses représentants ne sont pas désignés par les parties en cause.

A l'échelon supérieur, intervient une commission paritaire de conciliation dont les membres sont désignés par les fédérations nationales auxquelles sont affiliés les syndicats dont les parties en cause sont membres.

Au sommet, la Commission nationale interprofessionnelle de conciliation apprécie le différend, elle émane de la Confédération Générale du Travail d'une part et de la Confédération Générale du Patronat Français d'autre part. Si elle échoue dans la tentative de conciliation, tout est fini, à moins que les parties acceptent l'arbitrage.

différends, suivant que les parties appartiennent à telle ou telle profession.

A l'échelon suprême, le différend est soumis à la commission nationale interprofessionnelle de conciliation, présidée par le Ministre ou son représentant et dont les membres sont choisis par la confédération nationale ou les fédérations ouvrières les plus représentatives. C'est la commission permanente du conseil national économique qui désigne ces confédérations avant le 31 janvier de chaque année. Il s'agit encore ici d'un organisme constitué à propos de chaque différend. Tandis que dans la conciliation l'élément permanent paraît tenir une place assez limitée dans l'organisation de l'arbitrage, le décret met à la disposition des intéressés des listes d'arbitres établies au début de chaque année par les confédérations désignées par la commission permanente du conseil national économique, dans les conditions indiquées ci-dessus.

30 arbitres à raison de 15 par confédération (la confédération patronale et la confédération ouvrière) sont ainsi désignés, au plus tard au début de février de chaque année. Une liste de 30 surarbitres est dressée dans les mêmes conditions.

Une liste d'arbitres est dressée en permanence au début de chaque année par les deux confédérations en question. Les arbitres choisis peuvent recevoir le pouvoir de rédiger la convention collective dont les dispositions font ainsi l'objet d'une sentence arbitrale.

Voilà donc la deuxième méthode permettant d'aboutir à la conclusion d'un tel accord.

Dans ce chapitre, nous étudierons exclusivement le mode originel de formation, prévu par la loi du 24 juin 1936, c'est-à-dire la procédure des Commissions mixtes.

L'action gouvernementale dans la conclusion des conventions collectives comprend deux étapes :

1. le Gouvernement aide à l'organisation d'une procédure de conciliation : la commission mixte.

2. par sa médiation, il recommande une solution aux parties. A ces deux étapes se borne le rôle de l'autorité publique dans la conclusion des conventions collectives, de sorte que celles-ci restent toujours des contrats débattus entre des parties qui conservent le dernier mot pour en arrêter les termes définitifs, sous réserve du système de conciliation et d'arbitrage de la loi du 31 décembre 1936.

§ 1. — *LES COMMISSIONS MIXTES*

L'article 31 — Va du Code du Travail dispose : « qu'à la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le Ministre du Travail ou son représentant provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail, ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire ».

« La commission mixte est composée des représentants des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire ».

Nous allons examiner :

1° Dans quels cas, à quelles conditions, il peut être procédé à la réunion d'une commission mixte.

2° Comment sont formées et fonctionnent les commissions mixtes.

1° *Conditions de réunion des Commissions mixtes.*

Pour qu'une commission mixte puisse être réunie, il faut que deux conditions soient remplies :

A. — Une telle procédure ne peut être employée qu'en vue de la conclusion de conventions collectives, visant une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée, ou pour l'ensemble du territoire.

On ne peut donc pas recourir à ce moyen, pour la conclusion d'une convention collective, intéressant une seule entreprise. L'opération doit avoir un certain caractère de généralité.

La stipulation de cette première condition dans la loi de 1936 a une grande importance pour la détermination des caractères propres du nouveau système qu'elle constitue.

En énonçant cette condition, le législateur a en vue la procédure de l'extension obligatoire par voie d'autorité qu'il prévoit par ailleurs et qui donne à la réforme sa véritable portée.

Les conventions collectives pour lesquelles les intéressés auront la faculté de solliciter l'intervention des pouvoirs

publics en vue d'obtenir qu'ils coopèrent à leur conclusion, sont destinées à être élevées, sans aucun changement dans leur rédaction, au rang d'une réglementation quasi-légale de la profession. Elles ont une vocation presque immédiate, avec un minimum de formalités, à former une branche de la législation ; leurs prescriptions, à partir de l'arrêté en prononçant l'extension obligatoire, participeront du caractère de la loi. Sans doute, par l'extension, la convention ne se transforme pas en loi, au sens propre du mot, ainsi que nous le verrons. Elle devient loi en ce qu'elle ajoute à la matière législative, ses dispositions ayant force de loi, bien que la nature de l'acte juridique qui en est la source, soit différente de celle de la loi.

C'est pourquoi, seuls les accords susceptibles d'être appliqués, à raison du caractère de généralité et d'impersonnalité de leurs clauses à des personnes en nombre indéterminé, indépendamment de leur consentement et par le seul fait qu'elles se trouvent dans une situation donnée, c'est-à-dire qu'elles exercent telle profession dans telle région ou dans n'importe quelle région, peuvent faire l'objet de telles conventions.

Il y a là une différence radicale, dès le principe, entre la convention collective, de la loi de 1919 et celle visée par la loi de 1936. Plus exactement, la loi de 1919 avait ouvert aux intéressés la possibilité de faire deux sortes de conventions collectives. D'une part celles qui conservaient rigoureusement un caractère contractuel, savoir les conventions dans lesquelles figurait la « clause contraire » visée par l'article 31 a, c'est-à-dire dans lesquelles les parties s'étaient réservées le droit de ne pas observer les conditions de travail convenues, dans leurs rapports avec les tiers. D'autre part, celles auxquelles on pouvait donner le nom d'« acte

règle » (1) et qui, ne contenant pas cette clause contraire, liaient les parties, même à l'égard des tiers.

C'est évidemment la seconde catégorie de conventions et celles-ci exclusivement, qui vise la loi de 1936. Il ne peut en être autrement, car on ne conçoit pas qu'une convention non obligatoire vis-à-vis des tiers puisse être l'objet d'une extension par arrêté ministériel à l'égard des tiers en question et même dans leurs rapports entre eux.

Le caractère de généralité, au moins relative, de la convention à conclure est donc la première condition essentielle du recours à la procédure instituée.

*
* *

B. — *La procédure n'est déclanchée que si une organisation syndicale patronale ou ouvrière intéressée le demande.*

Cette deuxième condition répond à une série de préoccupations du législateur.

En premier lieu, il s'agit de respecter le principe de l'autonomie de la volonté. L'Etat ne veut pas se substituer en cette matière à l'initiative privée, tout au moins, tant qu'il n'y a pas de conflit donnant lieu à l'ouverture de la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par la loi du 31 décembre 1936.

Conformément au principe démocratique et par attachement à la tradition révolutionnaire dont l'un des dogmes essentiels avait été l'abolition des corporations, la profession, le travail doivent rester dans le domaine de l'activité indépendante des particuliers, sous réserve de l'observation des lois protectrices de l'ouvrier et des règlements prévenant les abus possibles de la liberté.

(1) Duguit, *op. cit.*, p. 311.

En second lieu, le législateur a entendu favoriser l'action syndicale.

La loi précise en effet que la demande doit émaner d'une organisation syndicale, il faut entendre par là seulement les syndicats constitués conformément à la législation sur les organisations professionnelles, telle qu'elle est définie par le Livre III du Code du Travail. La profession qui, dans une région déterminée ne possède aucun syndicat, ne pourra utiliser la procédure nouvelle. La loi écarte en effet, tous les autres groupements, par exemple, une association constituée sous le régime de la loi de 1901, ne pourrait être appelée à faire partie d'une commission mixte.

En même temps, la loi de 1936 supprime une différence importante consacrée par la loi de 1919 entre les employeurs et les employés. Les premiers pouvaient être à titre d'entrepreneurs isolés parties à une convention collective. Il n'en sera plus ainsi désormais dans la catégorie des conventions visées par la loi nouvelle. Des deux côtés, les personnes aptes à traiter sont exclusivement les personnes morales constituées sous la forme syndicale.

2° Composition et fonctionnement des commissions mixtes

Le Ministre du Travail ou son représentant joue un rôle important dans la composition de la commission mixte. Il a, en effet, à arbitrer la question de savoir quelle est dans la branche d'industrie ou de commerce dont il s'agit, et pour la région considérée, ou le cas échéant pour l'ensemble du territoire, l'organisation syndicale *la plus représentative*, d'une part du côté patronal, d'autre part du côté ouvrier. L'autorité ministérielle n'a pas en principe à choisir une seule organisation, elle peut en appeler plusieurs pour la constitution de la commission mixte.

Le choix de cette ou de ces organisations pose un grave problème. La loi ne pouvait pas écarter cette difficulté, étant donné que sous le régime français de la liberté syndicale, aucune organisation ne saurait être investie d'un monopole.

La formule légale « organisations les plus représentatives » a été reproduite d'après des textes antérieurs qui avaient eu, dans des cas semblables, à faire application du principe de la liberté syndicale.

Le texte de l'alinéa 2 de l'article 31 va emploier en ce qui concerne la composition de la commission mixte, exactement les termes qui sont contenus dans l'article 389 paragraphe 3 du traité de Versailles, texte relatif à l'organisation internationale du travail réglée par la partie XIII du traité. Comme il a été remarqué au cours des débats parlementaires, relatifs à la loi du 24 juin 1936, le législateur français a employé le même texte libéral que celui adopté par le rédacteur du traité de Versailles, pour permettre à tous les salariés et à tous les patrons, quelle que soit la tendance dont ils se réclament, de se faire représenter en ce qui concerne les contrats collectifs, par leur syndicat respectif librement choisi, selon leur volonté. Les difficultés que présente le choix des organisations les plus représentatives ont été mises en lumière, tout particulièrement au cours de la séance du Sénat du 17 juin 1936.

Ces difficultés s'élèvent aussi bien du côté patronal que du côté ouvrier.

En interprétant le texte de la manière la plus libérale, il faudrait se baser non pas, bien entendu, sur l'organisation la plus représentative, en s'en tenant à celle-là, ni même aux organisations qui groupent la plus grande partie des patrons ou des salariés, mais appeler également à par-

tecipier à la composition de la commission mixte, toute organisation représentant une partie quelconque des intéressés.

Du côté patronal, à côté des syndicats puissants qui groupent les grosses entreprises, il y a des syndicats très modestes d'artisans. Comparés à l'importance des intérêts représentés par les groupements de la grande industrie, les syndicats d'artisans semblent une infime fraction de la branche d'industrie considérée. Pourtant, si l'on entend le mot représentatif de la profession, dans ce sens que l'on doit obtenir une image complète de celle-ci sous tous ses aspects, il faut appeler ces syndicats d'artisans à collaborer à la formation de la commission mixte.

Du côté des ouvriers, au cours des débats au Sénat, il était fait allusion à la tendance qui semblait se faire jour en faveur du monopole conféré à une seule organisation. Il ne semble pas jamais avoir été soutenu sérieusement que la Confédération Générale du Travail qui est incontestablement l'organisation de beaucoup la plus importante du côté des salariés, puisse être, dans tous les cas, considérée comme étant l'organisation la plus représentative. Mais il peut être soutenu que, dans chaque cas, il est préférable du côté ouvrier de s'en tenir à l'organisation la plus nombreuse. Celle-ci ne sera pas toujours la C. G. T.

Du côté des salariés, les intérêts dont il faut grouper la représentation sont généralement plus uniformes que du côté patronal. C'est pourquoi il n'y aurait pas peut-être d'inconvénients à faire appel à une seule organisation, à celle qui, dans la branche considérée, groupe le plus d'adhérents. Cette solution a l'avantage d'éviter les divisions au sein de la représentation dans la commission, divisions susceptibles d'affaiblir la position de cette représentation.

L'application de l'article 389, paragraphe 3 du traité de Versailles, a donné lieu dès le début à des difficultés qui ont été soumises à la Cour Permanente de Justice Internationale saisie de la question par le conseil de la Société des Nations, en vertu de l'article 14 du pacte, aux termes duquel la Cour donnera aussi des avis consultatifs sur tout différend ou tout point dont la saisira le Conseil ou l'Assemblée.

C'est dans son avis n° 1 en date du 31 juillet 1922 que la Cour s'est prononcée.

En vertu de l'article 389 du traité de Versailles, le gouvernement des Pays-Bas avait désigné pour la conférence réunie pour l'organisation internationale du travail, en 1919, un délégué ouvrier choisi dans le groupement professionnel le plus nombreux. Mais, en 1921, devant la protestation de trois autres groupements d'importance un peu moindre, il choisit le délégué désigné par ces trois autres groupements, aucun accord ne s'étant produit entre ceux-ci et l'autre organisation.

Le groupement le plus nombreux ne se trouvait donc pas représenté, dans le choix du délégué, à la conférence internationale du travail.

Le Bureau International du Travail décida de saisir de la difficulté un comité de juristes et finalement la conférence valida les pouvoirs des délégués ouvriers, mais consulta, par l'intermédiaire du conseil de la Société des Nations, la Cour Permanente.

Au cours des débats devant la Cour, deux thèses s'opposèrent nettement : d'une part, celle consistant à dire que la consultation des organisations les plus représentatives comporte l'obligation d'assurer la représentation du plus

grand nombre des syndiqués, qu'ils soient ou non membres de la même organisation.

C'était la thèse du gouvernement hollandais.

Ce gouvernement s'était trouvé en présence de 4 organisations.

1° La confédération des syndicats, analogue à notre C. G. T. comptant de 220.000 membres (en chiffres ronds).

2° La confédération catholique : 155.000 membres (en chiffres ronds).

3° La confédération protestante : 75.000 membres.

4° Une fédération groupant 50.000 membres.

En s'en tenant exclusivement aux 3 dernières, le gouvernement néerlandais avait assuré la représentation de 280.000 syndiqués.

La thèse adverse soutenait que l'on doit considérer l'organisation la plus forte ; dans l'espèce envisagée, en s'en tenant à la confédération des syndicats, on n'aurait admis dans la représentation que 220.000 syndiqués sur 500.000.

Les partisans de l'organisation unique objectaient que certains états, en adoptant le système du gouvernement néerlandais, pourraient être tentés de choisir le délégué au sein d'organisations fictives et éphémères, et par là, causeraient un grave préjudice à l'organisation effective et durable qui n'aurait pas la majorité absolue des syndiqués. A cette objection, le représentant du gouvernement britannique répondit que les termes mêmes de l'article 389 « organisations professionnelles les plus représentatives » doivent s'entendre comme impliquant la nécessité pour ces organisations, non seulement de grouper un grand nombre de syndiqués, mais d'avoir une existence effective et durable. Cela est si vrai que, dans son rapport, M. Fontaine,

président du Conseil d'Administration, relève que treize états n'envoient à la conférence que des délégués gouvernementaux par suite de l'embarras où ils se trouvent, pour désigner des délégués dans des associations plus ou moins inexistantes.

Le fond du débat est dans la nature même des fonctions des délégués non gouvernementaux à la Conférence. Quelles ont été les intentions des créateurs de l'institution ? Pour M. de Villalonga, conseiller juridique de la Conférence, le délégué ouvrier ou patronal est un mandataire désigné par l'organisation professionnelle la plus représentative de son pays ; il ne pourrait représenter un groupe d'organisations, car ainsi, il perdrait son caractère qui est de se conformer aux instructions de ses mandants, instructions qui ne sauraient être contradictoires ; il ne pourrait non plus représenter plusieurs organisations parce qu'alors il risquerait de perdre son indépendance vis-à-vis du Gouvernement qui aurait servi d'arbitre entre ces organisations rivales pour assurer sa désignation. Pour M. Limburg, représentant du Gouvernement néerlandais, l'article 389 est formel, c'est le Gouvernement qui désigne les délégués, après avoir tout fait pour se mettre d'accord avec les organisations professionnelles. Si cet accord est rendu impossible, le Gouvernement doit retrouver sa liberté subordonnée à la Conférence lors de la vérification des pouvoirs des délégués.

Tel a été finalement le sens de l'avis adopté par la Cour : le gouvernement n'est pas tenu de consulter exclusivement l'organisation la plus représentative soit des ouvriers, soit des patrons ; il doit s'efforcer d'obtenir l'accord des organisations les plus importantes et, puisqu'à l'impossible nul n'est tenu, en cas de désaccord inévitable,

il doit assurer la représentation de la majeure partie des ouvriers organisés.

La théorie du délégué non gouvernemental, mandataire de son organisation est formellement repoussée par la Cour. Certes, selon elle, le Gouvernement est tenu, en vertu du Traité, de consulter les organisations professionnelles, « mais l'intervention des organisations professionnelles dans la désignation des délégués et conseillers techniques n'a d'autre but que de garantir, autant que possible, que les Gouvernements désigneront des personnes dont les opinions seront en harmonie avec les opinions respectives des employeurs et des travailleurs ».

On voit que l'avis de la Cour Permanente de justice internationale, ne peut pas, en réalité, servir de base à la solution des difficultés que présente le choix des organisations les plus représentatives, en vue de la constitution des commissions mixtes prévues par la loi du 24 juin 1936. En effet, dans nos commissions mixtes, les délégués ouvriers ne sont-ils pas plutôt des mandataires, que les membres d'une assemblée analogue à un parlement, chargés uniquement de statuer dans l'intérêt général. Ces délégués ont des intérêts particuliers à défendre.

Dans une circulaire, en date du 17 août 1936 (J. Off. du 3 septembre 1936), l'administration a jugé opportun de préciser quels éléments de décision pourraient être retenus pour trancher la question de savoir quelle est l'organisation la plus représentative.

Il résulte de cette circulaire que « le nombre d'adhérents d'une organisation, s'il est un facteur important n'est pas nécessairement déterminant » ; la circulaire précise en effet que : « L'administration garde, sous le contrôle éventuel des tribunaux, le pouvoir de désigner, d'après les

divers éléments de fait qu'elle croit devoir retenir, quelles sont les organisations syndicales les plus représentatives qu'il y a lieu d'appeler à conclure des conventions collectives de travail, dans les conditions prévues par la loi du 24 juin 1936.

« En dehors du nombre des adhérents, d'autres considérations pourront intervenir, par exemple, *la durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leurs cotisations syndicales et l'importance de celles-ci*. Etant donné que la création des syndicats professionnels a été dégagée par la loi de toute formalité compliquée ou coûteuse, les syndicats peuvent se constituer avec la plus grande facilité. Aussi, pour pouvoir prétendre au caractère d'organisation la plus représentative, convient-il que, *par l'importance des cotisations et la régularité du paiement, un lien présentant une certaine permanence et qui ne soit pas accidentel et temporaire se soit établi entre le syndicat et ses membres* ». Enfin, il faut tenir compte également de la valeur morale de l'adhésion au syndicat ; la circulaire définit ce qu'il faut entendre par là. « La valeur de l'adhésion à un syndicat peut également dépendre des conditions dans lesquelles l'adhésion a été donnée ; s'il est établi que cette adhésion n'a pas été réellement libre, qu'elle s'est effectuée sous la pression ou *même sous l'influence de certains patrons*, on peut se demander dans quelle mesure un tel syndicat est qualifié pour discuter avec les employeurs les intérêts professionnels des ouvriers ou employés ».

Dans le même esprit, citons une sentence arbitrale du 28 janvier 1937 (*Gazette du Palais* du 17 sept. 1937) dans laquelle l'arbitre M. Marcel Fouan a décidé qu'il faut se référer à tous les éléments de fait, dont la comparaison peut faire apparaître le caractère représentatif, notamment l'an-

cienneté des syndicats en cause, l'étendue de leur champ d'action et leur activité professionnelle dans le cadre des lois existantes.

Nous voyons donc que la question de savoir si l'on est en présence de l'organisation la plus représentative est essentiellement une question de fait.

*
* *

Il aurait cependant semblé conforme à la stricte équité d'appeler, aussi bien du côté patronal que du côté ouvrier, tous les syndicats représentatifs de la profession à participer à la commission mixte.

M. René Coty avait déposé, au Sénat, un amendement tendant à ce que l'on supprime devant le mot « représentatives », les mots : « les plus ». De cette façon, toutes les organisations, quelle que soit leur importance, auraient dû avoir des délégués à la commission mixte.

Les syndicats qui, sans être les plus représentatifs, le sont tout au moins pour une partie du patronat ou du personnel, n'auraient pas pu ainsi être totalement exclus de l'élaboration du contrat collectif.

Cet amendement visait, en particulier, du côté du patronat, à sauvegarder les intérêts des artisans et du côté des ouvriers, ceux des techniciens, des ingénieurs et des employés.

En ce qui les concerne, ces derniers pourraient avoir intérêt à associer leur sort à celui des ouvriers, en adhérant aux mêmes organisations syndicales qu'eux, si on avait une tendance à interpréter dans la pratique, dans un sens très restrictif, l'expression : « organisations les plus représentatives ».

C'est un fait que du côté des employeurs, cette fusion de tous les salariés d'une entreprise a fait naître des préoccupations. On a craint que tous les salariés, ingénieurs compris, forment un bloc contre le patronat.

Ainsi dans la discussion au Sénat, ce n'est pas le point de savoir s'il fallait considérer les membres des commissions mixtes comme des mandataires chargés de défendre l'intérêt particulier de leur groupement ou comme de véritables représentants appelés à se placer au point de vue de l'intérêt général de leur profession, qui a dominé les débats. Il s'agissait surtout de la défense de la liberté syndicale. Certains attachaient une grande importance au maintien d'un choix possible par les ouvriers de la même catégorie entre deux syndicats différents, l'un majoritaire et l'autre minoritaire, afin que la liberté syndicale ne soit plus un vain mot.

Le monopole du syndicalisme au profit d'un seul groupement de syndicats apparaissait être le péril essentiel qu'il fallait éviter.

Il semble d'ailleurs que pour combattre l'amendement de M. Coty, le Gouvernement se soit, en réalité, appuyé sur l'idée que les membres des commissions mixtes étaient plutôt des représentants de la profession, analogues aux membres d'une assemblée législative, que des mandataires.

Dans le discours prononcé par M. Jouxhaux le 16 juin 1936 et cité au cours des débats du Sénat, cette thèse se trouve nettement affirmée : « La négociation, disait-il, des conventions collectives ne doit pas se faire par des syndicats d'usines, mais régionalement et nationalement par l'organisation ouvrière la plus représentative, parlant et agissant au nom de tous ».

Le Président du Conseil, M. Léon Blum, a fait ressortir que le but de la loi était de parvenir à une organisation de la profession par la volonté des intéressés, et non pas, comme dans les régimes totalitaires, par la volonté du pouvoir central. Ce sont donc les principes démocratiques qu'il faut mettre à la base de cette organisation dans les assemblées démocratiques et, qu'il s'agisse des assemblées électorales ou des assemblées législatives, c'est la loi de la majorité qui est consacrée.

« Quand vous décidez que l'organisation la plus représentative pourra intervenir, a dit M. Léon Blum, vous ne faites pas autre chose qu'appliquer à l'organisation du travail et à l'organisation professionnelle, le régime démocratique, tel qu'il est appliqué dans la constitution politique ».

En réalité, la convention collective étant susceptible d'être étendue par arrêté ministériel à l'ensemble des établissements d'une région, ou même de la nation, c'est bien à une sorte d'assemblée législative que l'on peut comparer la commission mixte dont les membres doivent ainsi être considérés plutôt comme des représentants que comme des mandataires.

Mais la loi de la majorité ne doit s'exercer en cette matière que d'une manière très nuancée, à condition de respecter la variété des types d'entreprises et les diversifications de toutes sortes pouvant exister au sein d'une même profession.

Le régime démocratique a une tendance à ne pas tenir suffisamment compte de la variété des conditions sociales et à édicter des règles uniformes pour toute la société.

Dans la pratique, les artisans qui sont groupés dans de vastes organisations, ont eu, notamment, à se défendre

contre la tendance majoritaire. Une convention collective avait été signée dans la Haute-Savoie entre la Chambre Syndicale des Entrepreneurs du bâtiment et l'Union départementale des Syndicats ouvriers (1). Le Ministre du Travail a voulu la rendre obligatoire dans toute la région, usant pour cela des pouvoirs qui lui ont été donnés par la loi du 24 juin 1936. L'Union Départementale des Syndicats des Maîtres-Artisans et la Chambre des Métiers d'Annecy ont immédiatement fait valoir que la convention collective ne peut être rendue obligatoire qu'autant qu'elle a été conclue entre les associations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives de la profession et de la région considérées. C'est dans ce but qu'un accord général a été signé entre la C. G. T. et la C. G. A. F. au mois de septembre 1936, accord qui consacrait l'existence d'intérêts artisanaux distincts. Dans le bâtiment, les entreprises artisanales ont de plus une importance considérable. Aussi, les représentants de l'Artisanat de la Haute-Savoie ont-ils fait valoir, avec beaucoup de force, que leur absence à la signature de la convention était de nature à faire régarder cette convention comme n'ayant pas été conclue par les organisations les plus représentatives de la profession.

Cet argument a été suffisamment frappant pour que la 9^e Section professionnelle du Conseil national économique ait demandé au Ministre du Travail de procéder à une enquête avant de prendre son arrêté d'extension, et ce dernier ne devait intervenir que si l'enquête établissait qu'en fait l'absence de l'Union Départementale artisanale ne faisait pas d'obstacle à ce que la convention pût être

(1) Voir le journal « *L'artisan français* », Paris, 30, rue des Vinaigriers, numéro du 30 février 1937, article de M. R. Tailledet.

considérée comme signée par les organisations les plus représentatives (1).

La Chambre des Députés a commencé à examiner, le 25 février 1937, un projet de loi tendant à l'institution des conventions collectives entre employeurs et employés dans les professions agricoles. On remarquera que dans ce projet le principe, aux termes duquel les contrats doivent être passés par les organisations les plus représentatives, est également consacré. Mais un pouvoir plus grand est laissé au Gouvernement pour déterminer quelles sont les organisations qui ont le droit d'être parties aux conventions. Le projet stipule, en effet, qu'un décret déterminera les conditions requises des organisations pour faire partie des commissions mixtes. Un autre décret fixera les règles de nomination des délégués pour chaque catégorie d'organisations. Ainsi, les organisations seront réglementées, et les délégués eux-mêmes seront désignés suivant les prescriptions édictées par le pouvoir exécutif.

Il n'y a aucune autre indication dans la loi du 24 juin 1936 sur la composition des Commissions mixtes.

L'article 31 va, 2^e alinéa, indique seulement que la Commission mixte est composée des représentants des organisations... Le Gouvernement n'a donc aucun représentant au sein de cet organisme. Ce sont les intéressés qui débattent entre eux les stipulations du contrat collectif. L'administration n'intervient même pas, semble-t-il, pour la convocation ou la détermination du lieu de réunion de la commission, puisque le Ministre se borne à provoquer la réunion qui est ainsi le fait des intéressés uniquement.

(1) Voir le journal *L'artisan français* du 20 février 1937, article cité ci-dessus.

Aucun représentant du pouvoir central ne semble avoir le droit d'assister aux délibérations de la commission mixte.

On peut noter qu'il en est tout différemment dans le projet de loi sur les conventions collectives dans l'agriculture, aux termes duquel l'organisation et le contrôle des commissions mixtes seront fixés par décret ; tandis que les organisations ouvrières et patronales du monde industriel et commercial discutent librement des conditions de leurs conventions de travail, les commissions mixtes en matière agricole pourront être dirigées par des fonctionnaires.

De même, les commissions départementales de conciliation instituées en vertu du décret du 16 janvier 1937, pris en exécution de la loi du 31 décembre 1936 sur les conflits collectifs de travail, fonctionnent sous la présidence du préfet ou de son représentant.

Mais si la commission mixte ne parvient pas à se mettre d'accord, nous allons voir que l'autorité publique peut intervenir comme dans les organismes que nous venons de citer.

§ 2. — LA MÉDIATION DU MINISTRE DU TRAVAIL

Aux termes de l'article 31 v b, « si la commission mixte n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention collective, le Ministre du Travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend et, après avis de la section ou des sections professionnelles intéressées du conseil national économique ».

La mission du Ministre doit être nettement définie. Il ne s'agit pas d'un arbitrage, c'est-à-dire d'une sentence obligatoire pour les deux parties, arrêtée discrétionnaire-

ment par l'autorité publique. D'ailleurs, le mot « arbitrage » ne peut, en aucune manière, convenir à l'hypothèse envisagée, car le Ministre n'étant pas choisi par les parties, il ne peut en aucune manière être qualifié d'arbitre (1).

Il s'agit de ce que l'on appelle, en droit international une *médiation*. Le Pouvoir central se borne à proposer aux parties en présence une ou plusieurs solutions, à leur recommander des bases d'accord, mais sans jamais pouvoir leur en imposer l'adoption. La convention collective reste un accord volontaire des deux groupements en présence.

C'est ce que le rapporteur de la loi au Sénat, M. Bender, a eu soin de mettre en relief ; «... Le texte en discussion, dit-il, fait un devoir au Ministre de rapprocher les parties, si l'une se refuse à la conciliation et si l'autre le demande. Ce rôle conciliateur du Ministre peut donner des résultats féconds... L'organisation professionnelle ainsi conçue n'est pas imposée par l'Etat, mais par les professions. Elle n'est pas totalitaire (comme en Italie ou en Allemagne), mais contractuelle ».

Si le Ministre échoue dans ses efforts, il n'y a pas de convention collective. Si de cet échec résulte un conflit, on

(1) Aux termes du projet de loi primitif déposé à la Chambre des Députés, il était prévu que le Ministre du Travail, en cas de désaccord au sein de la commission mixte, pourrait à la demande de l'une des parties « trancher le différend » et non pas seulement « aider à la solution du différend », comme dans le texte actuel. Mais cette disposition fut combattue notamment par MM. Croizat et Monmousseau, et finalement la Chambre rejeta l'idée d'arbitrage obligatoire pour adopter celle de la médiation. Voir la déclaration de M. Croizat rapporteur à la Chambre des Députés, séance du 11 juin 1936, *Journal Officiel*, 12 juin 1936, p. 1394).

tombe dans l'hypothèse prévue par la loi du 31 décembre 1936 et le décret du 16 janvier 1937. Le différend est alors porté, à la diligence du préfet à défaut des parties, devant la Commission départementale de conciliation et, le cas échéant, il est soumis à des arbitres désignés par les parties ou finalement à un surarbitre nommé par le Président du Conseil.

Mais, étant donné que le Ministre du Travail ne peut intervenir qu'à la demande des parties ou de l'une d'elles, pratiquement il se passe ceci : les parties, en cas de différend relatif à la conclusion d'une convention collective préfèrent utiliser directement la procédure de la loi du 31 décembre 1936, sans passer au préalable par l'intermédiaire du Ministre du Travail. En effet la procédure de la loi du 31 décembre 1936 présente l'avantage sur celle de l'article 31 v b, d'organiser le règlement obligatoire du différend et plusieurs sentences arbitrales sont déjà intervenues en ce sens (1).

Cette manière de procéder est certainement contraire à l'intention du législateur, car elle aboutit à enlever tout effet pratique à l'art. 31 v b.

Pour donner plus de poids à l'intervention du Ministre du Travail, l'art. 31 v b précise qu'il doit prendre l'avis de la section ou des sections professionnelles intéressées du conseil national économique. Il ressort nettement du texte que cette consultation est obligatoire. Mais le Ministre n'est pas obligé de suivre l'avis qui lui est donné, la loi ne dit pas, en effet, suivant avis « conforme ». Il semble que l'on ait seulement prévu l'intervention du Conseil national éco-

(1) Voir les sentences arbitrales rendues par MM. Maurette et Piquemal, n^{os} 36 et 40 du répertoire chronologique paru au *Journal Officiel* du 3 septembre 1937.

nomique, afin de donner plus d'autorité aux recommandations de l'administration. Il est intéressant d'examiner le rôle important qui est ainsi confié au conseil national économique, nouvellement réorganisé par la loi du 19 mars 1936.

*
* *

Le conseil national économique, créé par décret du 16 janvier 1925, était primitivement un rouage administratif, sans aucun pouvoir propre, presque uniquement destiné à servir de foyer de documentation, de moyen d'information, tant pour le Gouvernement que pour le Parlement. On avait depuis longtemps remarqué que la complexité croissante des problèmes dans la vie économique moderne rendait de plus en plus difficile l'élaboration législative par un Parlement recruté suivant les principes démocratiques, et où les compétences n'étaient pas forcément l'élément dominant.

Dès 1927, le Gouvernement Poincaré dépose un projet de loi tendant à donner au conseil national économique, des attributions officielles, mais toujours sous la forme de donneur d'avis. C'est avec le projet Paul Boncour (24 janvier 1933) que le conseil national économique est envisagé sous un autre jour et qu'on y voit apparaître des sections professionnelles. Les groupements professionnels sont organisés au sein du conseil national économique. Ils ont notamment compétence pour élaborer des contrats collectifs. Ces groupements professionnels envoient des représentants à des sections professionnelles qui coordonnent les travaux des groupements, d'une part, et d'autre part, préparent le travail de l'Assemblée Générale du conseil national économique, formée des délégués des sections et des délégués des groupements.

Dans la loi du 19 mars 1936, l'Assemblée Générale du conseil national économique est moins exclusivement la représentation des professions. Elle se compose de membres hors section qui représentent des intérêts régionaux, coloniaux, etc... Mais, à l'inverse du projet Boncour, aucun rôle n'est reconnu aux sections professionnelles, notamment dans la conclusion des conventions collectives. Cependant, dans le rapport de M. Ramadier, le conseil national économique avait de larges pouvoirs en cette matière. Il avait le contrôle des conventions collectives. Il avait, de plus, la possibilité de rendre telle ou telle convention obligatoire.

Dans ce but, le texte proposé par M. Ramadier contenait un article II ainsi conçu :

« Une copie de toute convention collective de travail sera transmise dans les huit jours par le Secrétaire du Conseil des Prud'hommes ou le Greffier de la Justice de Paix, auquel il en aura été fait dépôt, le tout sous peine d'une amende civile de 25 francs prononcée à la requête du Secrétaire du C. N. E. par la juridiction à laquelle le Secrétaire ou le Greffier est rattaché ».

« Les ententes économiques qui ont pour objet de substituer à la concurrence entièrement libre une organisation collective destinée à réglementer la production, les échanges et les prix, doivent, à la diligence de tout intéressé et à peine de nullité être déposées avant leur entrée en vigueur au Secrétariat du C. N. E. En cas d'infraction à la disposition précédente, il est prévu une amende de 1.000 à 50.000 francs.

« Le Secrétaire Général du C. N. E. saisit la section professionnelle compétente, des conventions collectives qui lui sont transmises et des ententes économiques ayant fait

l'objet d'un dépôt. La section émet son avis sur ces conventions et ces ententes. Cet avis est soumis à l'Assemblée.

« L'Assemblée signale au Garde des Sceaux les ententes qui seraient contraires aux lois.

« Si la convention ou l'entente est l'objet d'un avis favorable de l'Assemblée, il appartient à la section professionnelle d'en favoriser la généralisation.

« Un décret rendu sur la demande de l'Assemblée, pourra rendre, après une enquête préalable dont les modalités seront fixées par un règlement d'administration publique, la convention ou l'entente ou certaines de leurs dispositions, obligatoires pour tous les chefs d'entreprises et tous les travailleurs d'une ou de plusieurs professions, soit dans une région déterminée, soit dans toute la France ».

Ce texte ne figure pas dans la loi du 19 mars 1936. Mais avec la disposition insérée dans l'article 31 v b du code du travail une partie au moins des attributions dont il s'agit se trouve confiée au conseil national économique.

En effet, aux termes de cette disposition, le Ministre, avons-nous dit, est tenu de consulter la section professionnelle compétente du C. N. E. avant de proposer ses recommandations.

Ainsi le C. N. E., par l'organe de cette section, intervient d'une manière positive dans l'élaboration des conventions collectives. Il n'est pas chargé d'en assurer le contrôle. Il n'est pas saisi obligatoirement de toutes les conventions conclues. Il ne connaît tel ou tel projet de convention que si le Ministre est lui-même appelé par les parties, à en examiner les difficultés d'élaboration ; il ne peut que préparer à cette occasion un projet de recommandations que le Ministre est libre de modifier.

§ 3. — *LES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 24 JUIN 1936,
RELATIVES AU DÉPÔT DES CONVENTIONS COL-
LECTIVES AU MINISTÈRE DU TRAVAIL, ET AUX
ADHÉSIONS ULTÉRIEURES AUX CONVENTIONS.*

La loi du 24 juin 1936 a complété la loi de 1919 en ce qui concerne le mode de formation proprement dit des conventions collectives sur deux autres points : les formalités consécutives à la conclusion de la convention d'une part, et les adhésions ultérieures à cette convention d'autre part.

1° *Le dépôt de la convention au Ministère du Travail.*

Aux termes de l'article 31 c. du code du travail (loi du 25 mars 1919) la convention collective doit être déposée « soit au Secrétariat du conseil des Prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit à défaut de conseil des Prud'hommes, ou, si les parties le stipulent, au greffe de la Justice de Paix de ce lieu, soit à tout autre Secrétariat de Conseil des Prud'hommes ou greffe de justice de paix convenu par les parties ».

Ce dépôt a pour effet de faire courir le délai à partir duquel la convention est applicable (le jour qui suit celui du dépôt).

La loi de 1936 prévoit une formalité supplémentaire : le dépôt de la convention collective au Ministère du Travail. Ce dépôt n'a aucun effet juridique et le législateur n'en a pas sanctionné l'accomplissement.

Cette formalité nouvelle a été instituée en corrélation avec le pouvoir qui a été accordé au Ministre du Travail de rendre une convention collective obligatoire pour tous les employés des professions ou régions envisagées.

Les conventions collectives doivent être centralisées au Ministère du travail de telle sorte que, lorsque cette administration sera saisie d'une demande d'extension d'une convention collective, elle puisse procéder à cette opération en connaissance de cause, et notamment veiller à la coordination des différentes conventions collectives déjà signées

2° *Les adhésions ultérieures à la convention.*

Aux termes de l'article 31 j. du Livre 1^{er} du Code du Travail : « Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes ».

« Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification, ainsi que de celle du consentement des parties, au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c. »

La loi du 24 juin 1936 remplace cet article par les dispositions suivantes :

« Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement.

« Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c. »

Les modifications apportées par la loi du 24 juin 1936 sont importantes :

A. — La capacité de donner son adhésion à une convention collective est *limitée*. Le groupement est éliminé.

Ainsi, dans l'hypothèse d'une adhésion ultérieure, le législateur a voulu écarter du mécanisme de la convention collective, les collectivités insuffisamment organisées.

La loi du 24 juin 1936 ayant introduit dans le mode de formation des conventions collectives une procédure qui exclut le groupement, puisque les commissions mixtes sont formées en principe sur la base des syndicats, et cette procédure ayant des chances d'être la seule utilisée en pratique, le groupement semble donc destiné à disparaître complètement comme agent de formation des conventions collectives.

Il n'y a donc pas lieu de déplorer sur ce point la contradiction qui existera, dorénavant, entre l'article 31 j. du Livre 1^{er} du Code du Travail, et l'article 31 du même Code, aux termes duquel : « La convention collective est un contrat relatif aux conditions de travail conclu entre : d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement... »

La loi du 24 juin 1936 retire, d'autre part, à l'employeur isolé le droit d'adhérer à la convention collective. Le législateur marque ainsi son intention de voir les employeurs organisés en syndicats professionnels, tout comme les ouvriers.

Toutefois, le législateur laisse subsister l'al. 5 de l'article 31 k., aux termes duquel sont considérés comme liés par la convention collective de travail « les employeurs n'appartenant pas à un groupement partie à la convention qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 31 j. »

B. — *Les conditions de cette adhésion sont également modifiées* par la loi du 24 juin 1936 en ce sens que dorénavant il ne sera plus nécessaire d'obtenir l'assentiment des

organisations déjà parties à la convention collective pour se soumettre à celle-ci.

Le nouveau texte supprime la nécessité du consentement des organisations qui sont déjà parties à la convention. Elle fait de la convention collective ce qu'on appelle, en droit international, une convention « ouverte ». Les conventions ouvertes sont des conventions non réservées au cercle des Etats contractants parce qu'elles contiennent une clause dite d'accession ou d'adhésion (1).

Dans le régime des conventions collectives tel qu'il résulte du nouvel article 31 j, l'adhésion est entièrement libre. On se trouve donc en présence de conventions ouvertes. « Il suffit au groupement qui veut adhérer à la convention de notifier son adhésion au conseil des Prud'hommes

(1) L'accession est la déclaration de volonté unilatérale d'un Etat non partie au traité par laquelle, répondant à l'offre que lui en ont faite les signataires il accepte le traité tout entier.

L'adhésion est une déclaration de volonté par laquelle l'Etat qui adhère n'accepte que certaines normes du traité.

La clause d'adhésion ou d'accession peut comporter des modalités. A cet égard, il existe plusieurs systèmes :

1° Droit absolu pour toutes les puissances d'adhérer ou d'accéder à la convention au moyen d'une simple déclaration ;

2° Droit limité aux puissances, ayant pris part à la négociation du traité et ne l'ayant pas signé ;

3° Droit subordonné à l'assentiment exprès de toutes les puissances signataires ;

4° Droit subordonné à l'assentiment tacite qui sera censé exister si, dans un délai déterminé, aucune puissance ne s'oppose ;

5° Droit subordonné à l'assentiment de la majorité ;

6° Droit limité par la réserve qu'en cas d'opposition à la demande d'adhésion ou d'accession, celle-ci ne portera ses effets qu'à l'égard des puissances ayant donné leur assentiment. Dans cette situation, il convient donc, en ce qui concerne l'adhésion et l'accession aux traités, de distinguer les conventions ouvertes auxquelles les puissances tierces sont libres de participer, et les conventions fermées, pour lesquelles l'adhé-

ou à la justice de paix où la convention collective a été déposée (1).

Par ailleurs, il semble hors de contestation que cette adhésion ne puisse comporter aucune réserve ; elle ne peut pas être partielle. Il n'est pas concevable qu'on accepte certaines stipulations de la convention collective à l'exclusion des autres.

Il s'agit d'un contrat dont les différentes stipulations se font équilibre et qui ne peut comporter qu'une acceptation globale.

§ 4. — DROIT COMPARÉ

La recherche dans les législations étrangères des dispositions susceptibles d'être rapprochées du système des commissions mixtes et de la médiation ministérielle créées par la loi du 24 juin 1936, comporte une distinction essentielle entre les législations des pays dans lesquels existe un régime dictatorial et qui se recommandent du corporatisme, et les pays démocratiques.

1° Dans les pays de gouvernement autoritaire, la législation est très profondément différente de celle des pays démocratiques.

sion ou l'accession des tiers est subordonnée à des conditions déterminées par le traité, par exemple à une entente ultérieure entre les puissances contractantes. Ainsi, les conventions de la Haye de 1899 et de 1907 sur les lois et coutumes de la guerre sur terre sont des conventions ouvertes ; celles des mêmes dates sur le règlement pacifique des conflits internationaux sont au contraire des conventions fermées (art. 60, conv. 1899, art. 94, conv. 1907). La convention de Genève du 6 juillet 1906 a admis un système intermédiaire (art. 32) : l'adhésion ou l'accession d'un Etat à la convention ne produira ses effets que si dans un délai d'un an les Etats contractants n'y ont pas fait d'opposition.

(1) Demogue : Etendue d'application du contrat collectif du travail. *Gazette des Prudhommes* 1937, p. 249.

A. — *En Italie*, les pouvoirs publics choisissent le personnel directeur des syndicats, et tous les actes accomplis par les syndicats, notamment les conventions collectives, n'entrent en vigueur que s'ils ont reçu l'approbation du ministre des corporations. Pour l'obtention de cette approbation, le texte du contrat est déposé à la Préfecture ou au Ministère des Corporations, selon qu'il a un caractère local ou national. (Loi du 6 février 1934 modifiant la loi du 3 avril 1926).

C'est à cette formalité du dépôt que se bornent les points de rapprochement entre la législation italienne et la législation française.

Par ailleurs, les syndicats reconnus, c'est-à-dire les associations professionnelles fascistes représentent tous les membres de la profession, qu'ils y soient ou qu'ils n'y soient pas inscrits, dans le domaine de la circonscription territoriale où ils opèrent, et ils ont le droit d'imposer à tous ceux qu'ils représentent, inscrits ou non, une contribution annuelle pour subvenir aux nécessités de leur fonctionnement.

Les syndicats ainsi organisés ont les fonctions suivantes : 1° assurer l'égalité juridique entre employeurs et travailleurs en détruisant l'état de lutte entre le fort et le faible ; 2° augmenter et perfectionner la production en réduisant son coût ; 3° assister ses propres membres et avoir soin de leur amélioration physique et de leur élévation spirituelle ; 4° enfin, régler à l'aide des conventions collectives, les rapports de travail entre les catégories d'employeurs et les travailleurs.

Ces syndicats sont, en réalité, des sortes d'organes administratifs, des représentants de l'autorité publique,

investis du pouvoir réglementaire. Il n'y a donc plus rien de contractuel dans cette organisation.

En ce qui concerne la formation des conventions collectives au moyen de la procédure arbitrale d'après la loi italienne du 5 février 1934, les conflits du travail sont portés d'abord devant un comité intersyndical local.

Tout conflit, qu'il soit d'ordre collectif ou individuel, est porté devant le comité intersyndical local qui s'efforce de le résoudre. S'il n'arrive pas à un accord, le conflit est soumis successivement à tous les organes de la hiérarchie syndicale et corporative, et chacun d'eux tente à tour de rôle de concilier les parties. Si le désaccord persiste, il est évoqué en dernière instance devant le Ministre des Corporations qui reprend l'enquête à fond, appelle les parties, exerce sur elles une pression. Son intervention constitue la phase ultime de l'arbitrage, et si elle échoue, l'affaire est portée devant les tribunaux du travail.

Les tribunaux du travail sont constitués dans chacune des 16 cours d'appel. Ils sont composés de 3 magistrats, dont un président de section et deux conseillers de cour d'appel auxquels peuvent être adjoints deux experts. Ils jugent « en droit » dans l'application des conventions, et « en équité » s'ils sont appelés à édicter de nouvelles conditions de travail. Leurs décisions peuvent faire l'objet d'un recours en cassation.

Les pouvoirs publics se sont préoccupés de conserver à cette magistrature un très grand prestige en écartant d'elle, par l'arbitrage préalable, la plus grande partie des litiges. Bien rares sont les conflits qui parviennent jusqu'à elle. En fait, elle n'a guère à juger que ceux auxquels le Gouvernement, pour des raisons politiques, désire donner un certain retentissement.

De 1927 au début de 1934, 34 conflits collectifs seulement ont été soumis à la magistrature du travail. Les autres ont été conciliés, soit par les organisations syndicales et corporatives, soit par le Ministre des Corporations.

Les litiges collectifs soumis à l'arbitrage du Ministre des Corporations n'ont été eux-mêmes que de 497. Sur ce nombre, 339 se sont terminés par un procès-verbal d'accord, 62 seulement par un procès-verbal de désaccord, le reste, soit 96, abandonné par les parties ou renvoyé pour une nouvelle instruction (1).

B. — *Au Portugal*, les syndicats ne peuvent être constitués qu'avec l'autorisation du Ministre du Travail à l'approbation duquel les statuts sont soumis. En outre, l'administration a des délégués permanents chargés d'inspecter les syndicats professionnels.

Les conventions collectives sont donc conclues au Portugal dans des conditions analogues au mode de formation de ces conventions en Italie (décret-loi du 3 déc. 1934).

Toutefois, à la différence du régime italien, le système corporatif portugais n'admet pas la formation de syndicats obligatoires. Il s'en remet à l'initiative des intéressés pour la formation de ces organisations professionnelles. L'adhésion au syndicat n'est pas non plus obligatoire.

Toutefois, il n'y a, en ce qui concerne le mode de formation des contrats collectifs, aucune disposition rappelant directement les commissions mixtes et la médiation de l'administration, mais il est certain que, comme en Italie, les pouvoirs publics jouent un rôle bien plus important

(1) R. Pré : *L'organisation des rapports économiques et sociaux dans les pays à régime corporatif*, thèse Paris 1936.

qu'en France dans la réglementation du travail par voie d'accords collectifs.

Nous ne parlons pas de l'Allemagne hitlérienne dans laquelle les conditions du travail ne sont plus fixées avec la collaboration des syndicats et où il n'existe plus d'institution analogue aux conventions collectives.

2° *Dans les pays démocratiques*, en Allemagne d'abord, avant le régime hitlérien, l'Etat avait déterminé le statut des conventions collectives (Tarifverträge) par un décret du 23 décembre 1918.

Dans les rapports entre les associations contractantes, le Tarifvertrag était un contrat comme en France. Mais dans les rapports juridiques de l'employeur et du salarié isolé, c'était une source de droit. Ce n'était pas un contrat de travail, mais une réglementation abstraite, pour une pluralité de contrats de travail individuels non encore déterminés. C'était un droit comparable à un complément du Code Civil sur le contrat de louage de service, mais d'une forme spécialisée à une profession déterminée.

Dans cette législation allemande, les organes de conciliation et l'arbitrage étaient constitués, en vertu de l'ordonnance du 30 octobre 1923 qui les avait réorganisés pour la dernière fois, de la manière suivante :

C'étaient les commissions d'arbitrage qui étaient chargées de connaître des différends collectifs de travail, soit en conciliant les parties et en les amenant à conclure un contrat collectif, soit en rendant une sentence qui sera rédigée de manière à pouvoir constituer le contrat collectif. Elles étaient présidées par un fonctionnaire spécialisé qui siégeait avec les assesseurs employeurs et salariés, nommé par les autorités sur les listes de propositions présentées par les associations économiques.

Cette institution fut l'objet de vives critiques entre 1918 et 1933. Ce fut surtout les employeurs qui s'y montrèrent opposés.

D'ailleurs, la décision des arbitres constituant normalement un compromis, les parties se trouvaient fatalement portées à exagérer leurs prétentions de sorte que la sentence aboutissait toujours à une réduction des demandes et elle entraînait un mécontentement général. L'arbitrage était ainsi une source de discorde.

En Allemagne on a soutenu qu'avec le système de l'arbitrage et les sentences obligatoires, c'était, en fait, l'Etat qui décidait souverainement dans les questions d'ordre économique, au risque d'entraîner la ruine de l'économie toute entière.

On attaquait également la loi sur l'arbitrage en se plaçant au point de vue constitutionnel. On soutenait que la constitution de Weimar prévoyait une gestion autonome de l'économie, que les parties devaient en conséquence régler librement leurs affaires par de véritables conventions, en dehors de toute intervention de l'Etat (1).

C'est d'ailleurs, non pas tant contre l'arbitrage que ces critiques étaient formulées, que contre la déclaration d'application générale des sentences dont s'est inspirée la loi de 1936 dans l'extension obligatoire par arrêté ministériel et sur laquelle nous reviendrons plus loin.

B. — Les exemples de l'Angleterre où les contrats collectifs sont passés par les trade-unions et des États-Unis où les codes Roosevelt sont des accords libres, débattus entre les organisations professionnelles patronales et ouvrières, ne présentent pour nous aucun élément comparable à notre

(1) Voir Bollecker : *La Charte du Travail du III^e Reich*. Paris 1936, 1^{re} Partie.

droit en cette matière au point de vue de la formation des conventions collectives.

C. — En Australie (depuis 1904) et en Nouvelle-Zélande (de 1894 à 1932) tous les conflits du travail doivent être portés, s'ils n'ont été résolus par les parties, devant un Tribunal unique composé de magistrats spécialisés, appartenant à l'ordre judiciaire.

L'expérience que ces différents Etats ont fait de l'arbitrage n'est guère satisfaisante, quelles que soient les nations dans lesquelles cette procédure ait été utilisée. Les résultats que l'on en attendait n'ont pas été atteints.

Il est donc à souhaiter à la lumière de ces précédents que les conventions collectives organisent elles-mêmes en France, comme la loi les y invite, la procédure de règlement des différends qu'elles peuvent soulever, et le mode de révision de leurs stipulations, de façon à ce que l'organisation prévue par le décret de 1937 entre le moins possible en application.

Dans la réglementation de ces procédures, les rédacteurs des conventions collectives feront bien d'éviter de recourir à l'Etat et de s'abstenir le plus possible de demander à ses représentants d'assumer la solution des conflits collectifs du travail.

D. — Parmi les lois étrangères les plus récentes en la matière, le décret *brésilien* du 23 août 1932 et la loi *canadienne* (Québec) du 20 avril 1934 ne contiennent pas des dispositions susceptibles d'être comparées aux mesures consacrées par la loi du 24 juin 1936, en ce qui concerne le rôle de l'autorité publique dans la formation des conventions collectives.

Indépendamment des formalités de dépôt qui sont généralement partout prévues, il n'y a que les stipulations

relatives à l'adhésion qui méritent d'être examinées. Dans le décret brésilien (article 5, paragraphe 1) on lit : « Tout employeur, syndicat ou groupement d'employeurs ou de salariés d'une même région et d'une même branche d'activité professionnelle pourra, à tout moment, adhérer à une convention collective conclue, si les parties intéressées y consentent ; dans ce cas l'adhésion ne portera effet que lorsqu'elle aura été enregistrée et classée au ministère du travail, de l'industrie et du commerce, conformément à l'article 2 du présent décret ».

On voit que le décret brésilien reproduit purement et simplement notre ancien article 31 j.

La loi canadienne a uniquement pour objet de régler l'extension d'une convention collective par voie de décret gouvernemental (1).

Nous terminerons cet examen sommaire des législations étrangères par la Belgique dont le droit est le plus rapproché du nôtre.

E. — *En Belgique*, le législateur, comme en Angleterre, n'a pas réglementé les conventions collectives de travail. Celles-ci sont cependant nombreuses et importantes. Leur conclusion a été considérablement facilitée par l'institution des commissions paritaires, nationales ou régionales, qui date du lendemain de la guerre (2). Ces commissions ont été créées et organisées au fur et à mesure des besoins dans chaque branche d'industrie par des arrêtés royaux.

(1) Sur la « tentative obligatoire de conciliation » instituée par la loi canadienne du 22 mars 1907. Voir XXX, *Revue Politique et Parlementaire*, loc. cit., p. 255.

(2) R. Clémens : Le corporatisme dans l'organisation de l'Etat moderne. Belgique, in *Rev. trim. de l'Institut Belge de Droit comparé*, janvier 1937, p. 16.

C'est ainsi que l'arrêté royal du 24 janvier 1926 crée une commission nationale des mines, chargée de délibérer sur les bases du salaire et les conditions du travail. Cette commission est composée de délégués choisis par les syndicats et les associations patronales intéressées. Ces délégués doivent avoir pleins pouvoirs pour passer des engagements qui seront respectés par les membres des syndicats et associations. La commission est présidée par une personne désignée par le Gouvernement, mais le président a seulement voix consultative.

Telles sont les dispositions que reproduisent en général les arrêtés qui ont institué chaque commission.

Dépourvus de statut légal, ces organismes jouent cependant un rôle important dans l'organisation professionnelle. Le législateur en a parfois consacré l'existence indirectement, ainsi la loi du 14 juin 1921, instituant la journée de huit heures, celle du 8 juillet 1936 sur les congés payés et celle du 9 juillet 1936 sur la semaine de 40 heures dans certaines industries.

La loi du 8 juillet 1936 a même créé, en s'appuyant sur l'existence des commissions paritaires, et sans que les conventions collectives n'aient reçu un statut légal, la procédure de l'extension du caractère obligatoire des contrats collectifs de travail conclus par ces commissions. Nous examinerons cette loi nécessairement.

D'autre part, l'arbitrage joue aussi un rôle en Belgique, dans la formation des conventions collectives, grâce à un arrêté royal du 5 mai 1926 qui a créé des comités officiels de conciliation et d'arbitrage. Ces comités, à la différence des commissions paritaires, sont institués par ressort

territorial et non par catégorie professionnelle, mais ils sont à composition paritaire comme les commissions (1).

En terminant citons une opinion étrangère présentée en 1929 à la Chambre des Communes britanniques, par la Commission Balfour :

« Si imparfaites qu'elles soient, si critiquables que soient leurs résultats, nous sommes convaincus qu'au total les méthodes de négociations collectives et de fixation de salaires sont infiniment préférables à n'importe quel système rigide imposé par la loi... Nous considérons que l'institution de pénalités légales visant la non-observation des sentences constituerait en pratique une protection illusoire, inutile dans la majorité des cas, et inopérante dans les quelques cas critiques où une organisation puissante et militante déciderait de s'insurger contre la loi.

« Nous estimons que toute tentative pour édifier un système homogène et équitable de salaires dans l'ensemble de l'industrie, au moyen d'une série de sentences dont chacune isolément aurait pour but essentiel de faire face à une situation critique dans une industrie particulière, constituerait une expérience pleine de dangers et condamnée, à la longue, à l'effondrement ».

Chacun exagère en effet ses revendications dès les procédures de conciliation, de façon à arriver devant l'arbitre dans les meilleures conditions possibles et cela d'autant plus, que l'arbitre, par la force des choses, a une tendance à trancher selon la ligne du milieu. D'autre part, abandonner le règlement d'un conflit à l'Etat, c'est se décharger du soin de faire appliquer les dispositions finalement prises :

(1) Voir au Luxembourg les arrêtés des 23 janvier et 13 février 1936 contenant l'institution d'un conseil national de travail, mémorial N° 6, p. 69 et N° 10, p. 133.

c'est aussi, pour les syndicats, pouvoir faire la meilleure figure possible auprès de leurs adhérents sans avoir à se préoccuper des conséquences d'une telle attitude. En résumé, l'arbitrage obligatoire diminue le sens des responsabilités chez les intéressés, et en même temps les dresse les uns contre les autres. Après quelques années de ce régime en Allemagne, les conventions collectives qui avaient été librement et directement conclues par les intéressés ne couvraient qu'un cinquième à peine du total des ouvriers régis par des conventions (1).

(1) *Revue politique et parlementaire* 10 nov. 1936, loc. cit., p. 264.

CHAPITRE II

Le contenu des conventions collectives

§ 1. — *LE DOMAINE*

OUVERT AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

L'objet essentiel des conventions collectives est de régler le contrat de travail ; en outre, les conventions doivent contenir une organisation des rapports entre patrons et ouvriers sur certains points, notamment l'organisation de l'apprentissage, la procédure relative à la solution des différends nés de leur application et à leur mode de révision (voir art. 31 v c).

En ce qui concerne le contrat de travail, le principe suivant lequel les conventions ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur (art. 31 v c 2^e alinéa) permet de déterminer leur domaine d'action.

D'une part, les règles contenues dans le Livre 1^{er} du Code du Travail au sujet des conventions relatives au travail ne peuvent être modifiées dans les conventions collectives. D'autre part, toute la législation relative à la protection ouvrière, qui ne constitue d'ailleurs pas une réglementation véritable du contrat, mais se borne à poser des limites à la libre détermination des rapports entre les parties, réglementant, par exemple, la durée journalière ou hebdomadaire du travail, ses conditions d'hygiène et de salubrité, doit être

respectée dans les conventions collectives qui peuvent toutefois stipuler des dispositions favorables, pour la classe ouvrière seulement, bien entendu.

Enfin dans la réglementation du contrat de travail, la loi (art. 31 v c) indique deux ordres de prescriptions que les conventions doivent *obligatoirement* contenir :

1° Les salaires minima .

2° Le délai-congé.

Il va de soi que les conventions peuvent prévoir toutes les modalités du contrat de travail à condition que les règles établies soient compatibles avec les lois et les règlements en vigueur. Telles seraient par exemple les modalités de paiement du salaire, le travail à domicile, à la tâche, etc...

*
* * *

La délimitation du domaine des conventions collectives vis-à-vis de l'organisation du travail au sein des entreprises est délicate. Il ne faut pas que le patron cesse de posséder la liberté de régler au mieux de ses intérêts le fonctionnement de ses ateliers.

La convention collective ne saurait servir de base à un contrôle des salariés sur la gestion des employeurs. Il y a un équilibre difficile à établir entre les besoins de stabilité et de progrès social de la main-d'œuvre, et l'autorité que les employeurs revendiquent en vertu des responsabilités qu'ils assument.

Nous aurons à revenir sur cette question du contrôle ouvrier sur l'entreprise à propos de l'institution des délégués du personnel.

Dans la loi de 1936, l'insertion dans la convention collective de dispositions étrangères au contrat de travail proprement dit, se limite aux points suivants :

1° La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs (conditions d'embauchage et de débauchage) art. 31 vc 1^{er} al.

2° L'institution, ci-dessus visée, de délégués du personnel, chargés de présenter les réclamations individuelles (art. 31 vc 2^e al).

3° Des dispositions relatives à l'apprentissage (art. 31 vc 5^e al.)

4° Les procédures de règlement des différends et de révision des conventions collectives elles-mêmes (art. 31 vc 6^e et 7^e al.) Mais en vertu de la loi, les conventions doivent obligatoirement régler ces différents points.

Dans leur ensemble, la prescription de l'article 31 vc aux termes de laquelle la convention collective doit contenir les dispositions ci-dessus, qui ne concernent pas directement et exclusivement le contrat de travail proprement dit, a une portée limitée en ce sens que, comme dans la réglementation du contrat de travail, la convention ne peut en cette matière consacrer des règles en contradiction avec les lois et les règlements en vigueur (1);

(1) Nous remarquons que les règles nouvelles relatives au contenu des conventions collectives s'appliquent à toutes les conventions quelles qu'elles soient, c'est-à-dire aussi bien aux conventions conclues sans le recours au système instauré par la loi de 1936, qu'à celles pour la formation desquelles il a été fait appel aux dispositions des articles 31 va et 31 vb. Ainsi une convention du type de la loi de 1919 passée entre un syndicat et un employeur isolé tombe sous le coup des prescriptions de l'article vc. (Voir dans ce sens un jugement du tribunal civil de Lyon du 16 juillet 1937, cité dans la *Gazette des Tribunaux* des 7, 8 et 9 novembre 1937).

Mais, tandis que pour les conditions du contrat de travail, le code du travail et les lois de protection ouvrière fournissent un cadre complet et suffisamment détaillé à la réglementation contractuelle, il n'en est pas de même en ce qui concerne, sinon toutes, du moins certaines des matières visées ci-dessus.

Sans doute, pour l'organisation de l'apprentissage, le code du travail contient des règles qui encadrent suffisamment la réglementation conventionnelle. Quant aux procédures de règlement des différends et de révision des conventions, la liberté des contractants trouve sa limite dans l'objet même, précis et étroit, de la question à régler.

Il en est différemment des deux matières qui restent : la liberté syndicale et l'institution des délégués du personnel.

Pour les délégués, l'article 31 *vc* fournit lui-même les bases fondamentales de la réglementation à établir et dont les contractants ne doivent pas s'écarter.

Quant à la liberté syndicale l'article 31 *vc* se borne à renvoyer purement et simplement à la conception juridique que l'on se fait de ce principe dans notre droit. Il ne fournit ici aucune précision.

Dans un cas comme dans l'autre, les questions qu'il faut trancher soulèvent le grave problème visé ci-dessus : celui de maintenir l'équilibre entre l'autorité indispensable

Enfin, il y a lieu d'observer que le législateur n'a prévu aucune sanction pour le cas où la convention ne contiendrait pas l'une des dispositions visées par l'article 31 *vc* et qui doivent y être obligatoirement insérées. La convention qui serait muette sur l'un ou l'autre des points dont il s'agit, ne pourrait pas pour ce motif être frappée de nullité (A. Coste-Floret, La loi du 24 juin 1936. Vers une conception étatique de la convention collective de travail; *Revue critique de législation*. Paris, Pichon 1937, p. 209).

qui doit être reconnue aux employeurs et les besoins de stabilité et de progrès social dont se prévalent les salariés.

C'est pourquoi, dans l'étude du contenu des conventions collectives, ces deux points sont les seuls qui doivent retenir notre attention.

Nous examinerons donc dans les deux chapitres qui suivent 1° la liberté syndicale 2° les délégués du personnel. Dans cet exposé, nous trouverons un guide dans un document très important qui est la réponse adressée le 11 septembre 1937 par le gouvernement à la Confédération Générale du Travail (1).

§ 2. — LA LIBERTÉ SYNDICALE

La législation moderne du contrat de travail est toute entière dominée par le principe de la liberté du travail... « Les nombreuses lois qui sont intervenues depuis le milieu du 19^e siècle pour remédier aux abus engendrés par le régime de la liberté absolue du travail n'ont pas supprimé le principe même de ce régime ; elles concernent presque exclusivement les obligations nées du contrat, mais elles laissent les patrons libres de choisir leur personnel... » (2).

La jurisprudence a bien admis que le principe de la liberté du travail était compatible avec des conventions par lesquelles le patron renonçait pour l'avenir au droit de recruter à son gré sa main-d'œuvre, mais à condition que ce soit *pour une durée déterminée*.

Cette question s'est posée sous des aspects très différents. Tantôt les patrons avaient besoin de se défendre contre la puissance des syndicats ouvriers ; dans ce cas, ils

(1) Voir le texte dans « le Temps » du 12 septembre 1937.

(2) Planiol et Ripert : *Traité*, tome XI, p. 39.

s'entendaient entre eux pour n'embaucher aucun ouvrier syndiqué. De telles ententes n'ont jamais été soumises à l'appréciation des tribunaux. Ce qui est certain, c'est que le fait de refuser d'embaucher un ouvrier parce qu'il est syndiqué, n'a jamais entraîné pour le patron une conséquence juridique quelconque.

Tantôt, au contraire, ce sont les syndicats ouvriers qui sont parvenus à imposer aux patrons la promesse de n'employer que des ouvriers syndiqués.

Au point de vue juridique, ces promesses, prenant la forme de conventions collectives ont pu être soumises à l'appréciation des tribunaux en cas de violation.

La jurisprudence a appliqué le principe suivant lequel la liberté du travail est respectée du moment que les clauses restrictives de la liberté d'embaucher ne s'appliquent que pendant un temps limité et en un lieu déterminé. Seule l'interdiction absolue est contraire à la liberté du travail. Ainsi, les conventions collectives qui sont conclues pour une durée déterminée, pouvaient, *avant la loi du 24 juin 1936, contenir des clauses imposant aux patrons de ne prendre que les ouvriers faisant partie des organisations signataires de la convention*. Les clauses de ce genre ne rendaient pas nul l'embauchage qui y dérogeait, mais elles obligeaient le patron qui les violait, à payer une indemnité à l'autre partie à la convention collective. (Req. 13 mars 1905, D. 1906. 1. 113, note Planiol, Civ. 24 octobre 1916, D. P. 1916.1.247).

Le procédé utilisé par les patrons pour lutter contre les syndicats consistait surtout à faire souscrire à leurs employés, au moment de l'engagement, la promesse de ne pas faire partie d'un syndicat pendant toute la durée de cet engagement. Conformément à la jurisprudence ci-dessus

exposée, les tribunaux ont décidé qu'une telle promesse n'était pas non plus contraire à la liberté du travail, parce qu'elle ne constituait qu'une renonciation toute temporaire à l'exercice d'un droit. Il a même été admis que cette promesse pouvait être sanctionnée par une clause pénale.

*
* *

Tandis que le principe suivant lequel le patron est libre de choisir son personnel permettait, en fait, une limitation à la liberté du salarié de se syndiquer lorsque le contrat de travail est conclu sans clause spéciale sur ce point, le patron, au contraire, ne peut pas tenir compte de l'activité syndicale de son subordonné, sans commettre un « abus de droit ».

C'est en matière de résiliation de contrat de travail que la jurisprudence a eu à se prononcer sur cette question, et qu'elle a édifié la doctrine qui vient d'être énoncée. En dehors de l'inobservation par l'employeur des délais de congé, il peut y avoir de sa part une faute motivant un droit à indemnité de la part de l'employé, lorsqu'il y a résiliation abusive du contrat de travail. D'après la jurisprudence de la Chambre Civile de la Cour de Cassation, la responsabilité du patron est engagée lorsqu'il y a de sa part un acte de mauvaise foi caractérisée, ou une légèreté manifeste. C'est ainsi que la Chambre Civile a condamné le patron qui renvoie un ouvrier parce qu'il est secrétaire d'un syndicat ou parce qu'il fait partie d'un syndicat, et par animosité pour ce groupement. Si le patron n'agit pas de mauvaise foi, ou par animosité, il a, d'après la Chambre civile de la Cour de Cassation, le droit d'interdire à un ouvrier de faire de la propagande syndicale dans ses ateliers.

Cette solution est basée sur cette idée que le patron doit rester libre de diriger son atelier à sa guise, et qu'il a le droit de veiller au respect de son autorité. Il n'y a même pas une faute de sa part dans le fait de licencier un employé pour des appréciations énoncées, même au dehors, dans une activité syndicale extérieure. (Cass. Civ. 19 juin 1897. S. 99.1.33). — (Cass. Civ. 18 décembre 1907. S. 1908.1.241).

La Chambre des Requêtes est un peu moins favorable à l'autorité patronale et, lorsque le patron invoque l'intérêt de la discipline de l'atelier, elle reconnaît au juge le pouvoir d'examiner s'il ne serait pas possible de l'obtenir autrement qu'en renvoyant l'ouvrier (Req. 29 juillet 1925, D. 1926.1.125).

*
* *

Dans la loi du 24 juin 1936, (article 31 *ve* du Code du Travail), on ne trouve que les mots : « la convention collective... doit contenir des dispositions concernant notamment : la liberté syndicale »...

L'article 3 de l'accord général du 7 juin 1936 entre la C. G. T. et la C. G. P. F., indique de quelle manière a été entendue la liberté syndicale. Remarquons que l'interprétation qui figure dans cet accord général dit « accord Matignon », n'a rien d'obligatoire et qu'elle est susceptible d'être modifiée dans des accords ultérieurs.

L'article 3 de l'accord Matignon est ainsi conçu :

« L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du Travail ».

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement ».

« Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé ».

« L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois ».

On voit que, dans ce texte, il est fait application du principe que la liberté syndicale comporte aussi bien le droit de se syndiquer que celui de ne pas se syndiquer.

Dans les différentes conventions collectives conclues en conséquence de l'accord général, l'article 3, ci-dessus cité, est reproduit textuellement.

La liberté syndicale est assimilée à la liberté d'opinion, de sorte que, dans les contrats de travail soumis aux conventions collectives, le souci par le patron d'assurer le respect de son autorité ne pourrait pas, semble-t-il, autoriser un licenciement dans le cas où la Chambre civile l'avait admis dans l'arrêt du 18 décembre 1907 précité.

Ainsi, dans l'accord Matignon, la question du respect de la liberté syndicale et de la liberté d'opinion est réglée dans ce sens que les contractants ne jouissent pas en cette matière d'une autonomie complète.

Il ne paraît plus possible de convenir que les patrons ne pourront embaucher même pour une durée déterminée

que des ouvriers syndiqués et à plus forte raison des ouvriers appartenant à un syndicat déterminé, ce que la jurisprudence reconnaissait pourtant comme possible.

Nous pouvons citer une première décision, émanant du Tribunal civil de Lyon, en date du 16 juillet 1937 (gazette des Tribunaux des 7, 8 et 9 novembre 1937).

D'après cette décision, la clause d'une convention collective aux termes de laquelle le patron s'engageait vis-à-vis du syndicat des employés à n'embaucher que des salariés appartenant à ce syndicat et à congédier tout travailleur qui cesserait d'y appartenir, a été considérée comme nulle. Le tribunal a estimé, en effet, qu'elle était manifestement contraire au paragraphe 1 de l'article 31 *ve*.

D'autre part, la 9^e section professionnelle du conseil national économique a estimé, le 2 février 1937, que la clause contenue dans une convention collective, selon laquelle « à qualité égale on devra embaucher de préférence l'ouvrier syndiqué » était contraire à la liberté syndicale (1). En effet, depuis la loi du 24 juin 1936, par suite de la procédure d'extension, les dispositions contenues dans une convention collective peuvent être étendues à tous les membres de la profession et de la région considérée.

Nous voyons donc que, dans ces conditions, la clause susvisée aurait eu pour effet, en cas d'extension, d'obliger *tous* les patrons de la profession à donner la préférence dans l'embauchage aux ouvriers syndiqués, et de contraindre *tous* les ouvriers à se syndiquer ; la liberté syndicale n'aurait donc plus été qu'un vain mot.

(1) Il s'agissait de l'examen de la convention du bâtiment de la Haute-Savoie.

*
* *

Dans la pratique, il peut être facile pour les patrons de tourner les prescriptions en faveur de la liberté syndicale ; ils n'ont qu'à refuser d'embaucher les ouvriers syndiqués, ou certains d'entre eux, en invoquant comme prétexte leur inaptitude professionnelle ou, purement et simplement, la liberté qu'ils ont de choisir leur personnel.

Dans sa réponse à la C. G. T., ci-dessus citée, le gouvernement expose de la manière suivante la question de la liberté d'embauchage vue à la lumière de cette situation de fait :

« Le problème de l'embauchage est dominé par celui de l'organisation du placement, et il appartient à l'Etat d'y intervenir en vue d'assurer une totale impartialité dans le recrutement de la main-d'œuvre. La réorganisation des bureaux publics doit être effectuée sans retard ; quant aux autres bureaux, si la suppression des bureaux payants doit être envisagée dans des délais raisonnables, les bureaux professionnels gratuits devraient être placés sous la direction et le contrôle des bureaux publics, auxquels ils seraient tenus de communiquer toutes les offres et demandes d'emplois, et qui assureraient la vérification de toutes leurs opérations. Enfin, si les petits patrons doivent conserver la liberté complète du recrutement de leur main-d'œuvre, il apparaît que, pour les grandes entreprises, on pourrait admettre qu'elles devraient, en principe, s'adresser aux bureaux publics, tout en gardant, dans une mesure qui serait à déterminer, le droit d'embauchage direct pour une certaine proportion de leurs besoins.

« En ce qui concerne l'embauchage, l'accord devrait être aisément réalisé autour des deux principes suivants :

on ne saurait admettre, à l'époque actuelle, qu'un ouvrier qui présente toutes les garanties requises de capacité se voie refuser le droit au travail sans motif sérieux, et que sa demande d'emploi soit écartée par pur arbitraire, ou pour des raisons qui constitueraient une grave atteinte à sa liberté ; d'autre part, on comprend que le patron, responsable de la marche de son entreprise, réclame le droit d'exercer son contrôle personnel sur les qualités professionnelles de ceux qui deviendront ses collaborateurs. La conciliation entre ces deux idées devrait se trouver dans la mise en œuvre de cette règle : le droit reconnu aux chefs d'entreprise devrait être sagement limité par la convention ou par la loi dans la mesure nécessaire à la garantie d'équité légitimement réclamée par le travailleur. A cet égard, une distinction doit être faite entre les grandes et petites entreprises. Dans une maison qui n'emploie que quelques compagnons existe généralement une collaboration constante entre le patron et ses ouvriers, une vie en commun qui établit entre eux des rapports directs et personnels. Bien différentes sont les conditions d'exploitation des grandes entreprises, où la direction et les ouvriers n'ont que des relations purement professionnelles ».

De ce texte il ressort que le gouvernement ne voit pas d'autre solution au problème que l'organisation d'un service officiel de placement, lequel ne peut d'ailleurs fonctionner que pour les grandes entreprises.

En ce qui concerne le débauchage, la jurisprudence que nous avons rappelée permet de sanctionner les atteintes à la liberté syndicale. Mais cette jurisprudence, du moins celle de la chambre civile, ne permet qu'une garantie insuffisante, du fait qu'elle exige la preuve de la mauvaise foi de l'employeur.

Sur ce point, la réponse du gouvernement s'exprime dans les termes suivants :

« Le problème du débauchage, qui donne lieu dans la pratique aux conflits les plus nombreux et les plus délicats, serait aisément résolu si l'on se mettait d'accord sur les principes suivants, que l'expérience paraît imposer.

« Il ne saurait être question d'interdire aux patrons, responsables de la gestion de leur entreprise, de procéder aux licenciements collectifs devenus nécessaires par suite de la situation de leur exploitation. Il y aurait lieu, cependant, de rendre obligatoire, en cette matière, l'application d'un délai-congé et de fixer les règles générales qui devraient être observées pour le choix des ouvriers licenciés : soit le congédiement de tout le personnel d'un atelier supprimé, soit la prise en considération de l'ancienneté de service, de l'âge, des charges de famille. De même, il serait équitable de prévoir une priorité, en vue d'un nouvel embauchage, au profit du travailleur que des difficultés temporaires auraient contraint à quitter son emploi sans qu'il ait commis aucune faute.

« Pour les renvois individuels, le maintien de l'autorité patronale, qui, comme vous le reconnaissez vous-même, doit être préservée, exige que le chef d'entreprise puisse licencier l'ouvrier qui a commis une faute disciplinaire ou technique. La juridiction prudhomale a compétence pour sanctionner les abus qui pourraient être commis par le patron ».

« Toutefois, dans l'un et l'autre cas, licenciement collectif ou renvoi individuel, lorsque l'organisation syndicale prétendrait que le motif invoqué par le chef d'entreprise n'est qu'apparent et que le licenciement ou le renvoi ont en fait, pour but de porter atteinte à la liberté syndicale, il

y aurait lieu de soumettre le conflit à une juridiction chargée d'apprécier si le différend présente réellement un caractère d'ordre collectif. Dans l'affirmative, la procédure d'arbitrage instituée par la loi du 31 décembre 1936, serait applicable. Une juridiction rapide pourrait être chargée de statuer de la sorte sur la recevabilité de la demande de l'organisation syndicale ».

Le gouvernement place donc toute sa confiance pour la solution de la difficulté dont il s'agit, dans le recours à l'arbitrage. Ainsi, parallèlement au litige individuel entre le salarié et l'employeur, s'élèverait un différend collectif, les deux relevant de deux juridictions distinctes. Pour qu'un tel système puisse fonctionner en pratique dans le sens désiré, il faudrait que la juridiction chargée des conflits individuels accepte les directives fournies par les organismes d'arbitrage collectif.

En droit, il semble pouvoir être soutenu que le salarié isolé, congédié abusivement aux yeux des arbitres pourrait invoquer devant les tribunaux ordinaires que le patron, ayant violé ainsi la convention collective, était sans droit pour le renvoyer.

De cette manière, l'effet automatique de la convention collective viendrait jouer dans un domaine dont il était jusqu'ici, semble-t-il, exclu : celui du motif du congédiement.

Dans son ensemble, le problème du respect de la liberté syndicale par le moyen des conventions collectives se présente sous l'aspect d'un chantier dans lequel les bases de l'ouvrage à édifier se laissent à peine deviner. C'est seulement lorsque le droit nouveau aura reçu une certaine application qu'il sera possible d'arriver à des conclusions précises.

§ 5. — LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Après avoir posé le principe du droit syndical, la convention collective, aux termes de la loi du 24 juin 1936, doit prévoir l'institution de délégués du personnel.

L'article 31 *ve al.* 3 dispose : « L'institution dans les établissements occupant plus de dix personnes, de délégués élus, dans son sein, par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du Travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité ; ces délégués élus pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

L'accord Matignon complète ce texte en précisant que les délégués doivent être, au minimum, au nombre de deux.

Il contient, d'autre part, les dispositions suivantes sur l'électorat et l'éligibilité :

« Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection et de ne pas avoir été privés de leurs droits civiques ».

« Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles ».

« Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles ».

L'institution des délégués a été conçue comme devant être essentiellement un organisme conciliateur. On s'est inspiré du précédent fourni par la législation minière qui prévoit les délégués mineurs dont le rôle est de s'assurer de l'hygiène et de la sécurité ; ces délégués rendent de grands services.

Les délégués institués par la loi de 1936 n'ont pas les mêmes fonctions que les délégués mineurs ; ils sont avant tout les intermédiaires chargés d'assurer les relations entre le personnel et la direction.

Nous allons examiner :

1° L'organisation de cette délégation du personnel, c'est-à-dire sa composition, son mode de recrutement, le statut individuel des délégués ; 2° le fonctionnement de l'institution, savoir : les attributions et les pouvoirs des délégués.

1° *Organisation*

Les délégations du personnel doivent être organisées en tenant compte des conditions propres à chaque type d'entreprise. Sous cette seule réserve, que la création de cet organisme est obligatoire dès que l'établissement occupe plus de 10 personnes.

L'importance et la composition des délégations, le nombre des titulaires et des suppléants, sont susceptibles de varier à l'infini, suivant que la main-d'œuvre comprend des ouvriers d'une même catégorie, ou de plusieurs catégories, ou des employés et des ouvriers, ou encore des ouvriers à domicile et des ouvriers en atelier etc... Il appartient, dans chaque cas, aux rédacteurs des conventions col-

lectives, de tenir compte des circonstances propres à leur profession.

Il peut arriver que les salariés, au nombre de moins de 10, aient des délégués, alors que plusieurs centaines d'autres soient représentés par un nombre identique de délégués. Il suffit que l'établissement compte plus de 10 travailleurs.

Dans la métallurgie, les employés techniciens ont 6 délégués titulaires et 6 suppléants, lorsqu'ils sont 500 dans un établissement. Dans la banque, jusqu'à 1.000 employés, le personnel n'a que 4 délégués titulaires et 4 suppléants. Il y a des conventions collectives dans lesquelles on organise une représentation par service ou fraction de service, ou groupe d'employés de même catégorie ; il y en a d'autres dans lesquelles on fait une masse de tous les employés de l'établissement, sans distinguer leurs emplois.

Quant au mode de recrutement, le principe posé par la loi est que les délégués doivent être élus.

L'accord Matignon susvisé pose des règles précises en ce qui concerne l'électorat et l'éligibilité.

Pour être électeur, trois conditions sont exigées :

1° être âgé de 18 ans.

2° avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection.

3° ne pas avoir été privé de ses droits civiques.

Remarquons qu'on ne fait aucune différence suivant le sexe.

En ce qui concerne l'éligibilité, l'accord Matignon énonce cinq conditions :

1° être électeur dans les conditions déterminées ci-dessus ;

2° être français ;

3° être âgé d'au moins 25 ans ;

4° avoir dans l'établissement une certaine ancienneté : un an au minimum, sauf si l'exigence de cette durée de présence réduit à moins de 5 le nombre des éligibles, auquel cas cette durée peut être abaissée.

5° il y a une inéligibilité particulière frappant les ouvriers tenant commerce de détail, soit par eux-mêmes, soit par leurs conjoints.

Bien entendu, il n'est fait aucune distinction suivant le sexe.

Les conventions collectives particulières s'étendent parfois longuement sur la procédure de l'élection et consacrent les principes de notre législation électorale, tendant à assurer la liberté et la sécurité du vote.

Sans entrer dans les détails de cette réglementation remarquons qu'en ce qui concerne la convocation des électeurs, les conventions ne s'en remettent pas à l'arbitraire des employeurs qui pourraient être tentés de choisir le moment le plus favorable pour pouvoir exercer un certain choix indirect sur les délégués désignés. La convocation ne doit être faite qu'avec l'avis des délégués sortants. La liste des électeurs est affichée et peut faire l'objet de réclamations. Le bureau électoral est composé d'électeurs désignés, soit parce qu'ils sont les plus anciens, soit parce qu'ils sont les plus jeunes.

Le secret du vote est assuré d'une manière parfaite, parfois même au moyen de l'isoloir. Les bulletins doivent être uniformes, etc...

Les réclamations contre les élections rentrent dans le contentieux de la convention collective, et sont assimilables à des infractions aux clauses de celle-ci.

Voici concernant la procédure des élections, la disposition qui figure dans la convention des employés de la métallurgie de la région parisienne.

« *Article 13.* — La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées pour chaque groupe de services, service, fraction de service ou groupe de collaborateurs de même catégorie, par la direction, après avis des délégués sortants ».

« Cette date doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

« Elle sera annoncée au moins quatre jours pleins à l'avance par un avis affiché dans les services et accompagnée de la liste des électeurs et des éligibles. Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés deux jours avant l'élection.

« Le vote a lieu immédiatement après la fin du travail.

« Dans les ateliers et services ayant équipe de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

« Un emplacement sera réservé, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

« Le bureau électoral sera composé dans chaque groupe intéressé, des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

« La présidence appartiendra au plus ancien dans l'établissement.

« Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé choisi si possible, parmi

le personnel des services de comptabilité. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative.

« Le vote aura lieu à bulletin secret, dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable, et en présence du bureau de vote.

« Les électeurs passeront à l'isoloir pour mettre leur bulletin dans une enveloppe de modèle uniforme qui leur sera remise à l'avance. Chaque bulletin comportera deux mentions : l'une « délégué titulaire », l'autre « délégué suppléant ». Pour chacune de ces mentions, l'électeur devra désigner un nom différent choisi sur la liste des éligibles.

« Toute enveloppe contenant sur un seul bulletin plus d'un nom en face de chaque mention sera détruite, ainsi que son contenu, par le bureau, après la signature du procès-verbal.

« Toute enveloppe contenant plusieurs bulletins sera détruite dans les mêmes conditions.

« Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, seront fournis par la direction.

« Les délégués titulaires et suppléants élus seront ceux ayant obtenu le plus grand nombre de voix dans chaque catégorie.

« En cas d'égalité de suffrages pour l'une ou l'autre catégorie, le plus ancien dans l'établissement sera le délégué titulaire ou suppléant élu.

« Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés sur un procès-verbal en quatre exemplaires ou plus ; un de ces exemplaires sera remis à chaque délégué titulaire ou suppléant élu, un troisième exemplaire

restera entre les mains de la direction, les autres seront affichés dans les services.

« En cas de vacance du siège du délégué titulaire par démission ou autrement, le délégué suppléant deviendra titulaire.

« En cas de vacance du siège du délégué suppléant une élection aura lieu pour le remplacer dans un délai de quinze jours.

« Le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplacera ».

*
* *

Les délégués sont des travailleurs, et ils restent assujettis à toutes les obligations de leur emploi. Pour leur permettre l'exercice de ces fonctions, les conventions collectives leur accordent un certain nombre d'heures libres par mois.

Ils sont garantis contre les risques que comportent leurs fonctions. Les conventions prévoient qu'ils ne peuvent être congédiés pour l'exercice normal de ses fonctions, et, par dérogation au droit commun, au lieu de recevoir seulement une indemnité au cas de renvoi injustifié, ils sont réintégrés de droit.

Il est normal que ces travailleurs bénéficient d'un statut spécial, étant donné leur situation particulière.

*
* *

La question du renvoi abusif des délégués est exposée de la manière suivante dans la réponse du Gouvernement à la C. G. T., ci-dessus citée :

« Il est hors de doute que les délégués d'atelier sont investis de deux devoirs distincts : en tant qu'ouvriers, faisant partie du personnel de l'entreprise, ils sont soumis aux mêmes obligations que leurs camarades et aux mêmes règles disciplinaires. Mais ils exercent un second mandat, qui leur a été confié par les autres ouvriers. Il est à craindre que, fréquemment, il y ait des doutes sérieux sur la véritable cause de leur licenciement. Suivant la formule excellente qu'a employée dans une sentence arbitrale récente, le premier président Guinand, « le fait qu'un
« ouvrier a été investi de la confiance de ses camarades et
« délégué par eux pour les représenter auprès du patron
« dans les conditions de droit et de devoir définies par les
« accords Matignon et précisées dans les conventions collectives, doit inciter le chef d'entreprise à une plus grande
« prudence dans l'examen des faits reprochés à l'ouvrier ». Il peut même advenir que le renvoi du délégué soit motivé par des actes accomplis par lui dans l'exercice de son mandat et considérés par le patron comme excédant ce mandat ou comme portant atteinte à son autorité ».

« Il m'apparaît que, si l'organisation syndicale estime que le délégué d'atelier a été licencié à raison de ses fonctions de représentant des ouvriers, elle doit pouvoir saisir de sa réclamation la juridiction définie plus haut afin que sa demande, si elle est reconnue recevable, soit soumise à l'arbitrage ».

2° Attributions des délégués.

Aux termes de l'article 31 *vo* les délégués institués par la loi de 1936 ont des attributions plus étendues que celles des délégués mineurs. Les fonctions des délégués mineurs

sont déterminées au chapitre IV, section II du titre III du Livre II du Code du Travail.

Ces ouvriers élus par les travailleurs des exploitations souterraines ont pour mission d'examiner « les conditions de sécurité et d'hygiène du personnel et, d'autre part, en cas d'accident les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit ».

Ils sont, en outre, chargés de signaler les infractions aux dispositions concernant le travail des enfants et des femmes, la durée du travail et le repos hebdomadaire, relevées par eux au cours de leur visite (article 120).

Les délégués mineurs visitent périodiquement toutes les installations de leur circonscription ; ils doivent signaler à l'administration chargée de l'inspection du travail toute situation qui leur paraîtrait dangereuse en indiquant les mesures qu'il faudrait prendre.

Les délégués prévus par la loi de 1936 ont qualité pour « présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité... »

Le rôle du délégué est donc conçu surtout sous l'aspect d'un moyen de conciliation entre les ouvriers et les employeurs. C'est principalement dans les grandes entreprises que le délégué est appelé à remplir ce rôle.

Indépendamment du texte de la loi, les délégués peuvent certainement surveiller l'observation par les employeurs et les employés, du contrat collectif. Mais, dans le silence de la loi, il ne semble pas possible d'admettre qu'ils puissent intervenir auprès des patrons à ce sujet, puisque le législateur a restreint leurs attributions à la présentation

de réclamations individuelles relatives aux salaires et à l'observation des lois concernant la protection des travailleurs.

Les pouvoirs des délégués sont pour ainsi dire nuls. Ils ont simplement qualité pour présenter des réclamations individuelles, pour transmettre des revendications contre l'inobservation d'un contrat ou d'une loi ; à cela se bornent leurs moyens d'action qui sont ainsi, en principe, réduits de telle sorte que l'autorité du patron sur son entreprise ne paraît pas entamée.

Le délégué apparaît ainsi comme un agent de liaison destiné à assurer les relations entre la direction et le personnel.

Les délégués mineurs doivent faire des tournées et rédiger des rapports. Au contraire, les délégués de la loi 1936 n'ont aucun pouvoir de surveillance.

Le législateur a redouté que les délégués, auxquels cependant il a évité de donner des pouvoirs susceptibles de porter ombrage à l'autorité patronale, éprouvent néanmoins quelque crainte à accomplir leurs fonctions pourtant très limitées, étant donné le risque de congédiement qu'ils courent et contre lequel il n'est possible de les garantir qu'imparfaitement. A la demande de M. Henri Meck, député, porte-parole de la Confédération française des Travailleurs Chrétiens, la Chambre a ajouté au texte proposé par le Gouvernement une disposition aux termes de laquelle les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'un syndicat de leur profession. Mais, en aucun cas, le représentant du syndicat ne peut se substituer au délégué pour présenter à la direction les réclamations des ouvriers ; il peut seulement accompagner le délégué et lui donner des conseils.

Mais jamais le salarié n'a à s'immiscer sur la façon dont le patron organise le travail, et dans les méthodes qu'il emploie. La loi d'ailleurs énonce un minimum que les conventions collectives peuvent dépasser. Celles-ci ne semblent pas, jusqu'à présent, s'être écartées de la délimitation légale.

Pourtant, il existe des conceptions plus larges du rôle du délégué : l'une d'elles était présentée récemment dans ces termes :

« Le délégué digne de ce nom doit entretenir avec la direction de l'entreprise un état d'esprit qui sera favorable à la maison : il sert de trait d'union entre le patron qui lui confie ses difficultés et le personnel qui les ignore trop souvent. Le patron pourra lui faire part des exigences impérieuses de la clientèle pour les prix, les délais de livraison, la qualité du travail, généralement mal connus de l'ouvrier et de l'employé ».

« Un bon délégué ne manquera pas d'observer l'incidence des difficultés journalières sur les décisions patronales et, s'il les comprend, il tentera de rapprocher les points de vue des uns et des autres dans bien des cas épineux » (1).

L'idée de collaboration est encore mise en avant dans un ouvrage récent. « Il n'y a d'ailleurs aucun moyen de communiquer, de collaborer, de négocier avec quinze cents personnes : on peut les haranguer, mais pour les organiser et maintenir une collaboration quotidienne, on ne peut concevoir d'autre truchement que celui des délégués, connus de chaque ouvrier, et le connaissant, amenant à la direction le flux des idées, désirs, vouloirs du personnel par

(1) De Canisy : Les conventions collectives ; *Revue des Deux Mondes*, 5 novembre 1936.

un réseau artériel constitué par les chefs de service, ramenant au personnel tout ce qui vient de lui, accru des décisions, études et recherches de la direction. Un organisme où n'existe pas ce double courant circulatoire est voué à des crises périodiques de congestion ou d'intoxication » (1).

§ 4. — DROIT COMPARÉ

Sur la réglementation du contenu des conventions collectives, le droit comparé n'offre pas d'indications directes. Les lois étrangères ne contiennent pas de texte comparable à l'article 31 *vc* du Code du travail français.

D'autre part, la question du respect et de la garantie de la liberté syndicale par les conventions collectives n'est intéressante à examiner que dans les pays à régime démocratique qui ont de cette liberté une notion identique à la nôtre : la Belgique, l'Angleterre, les Etats-Unis, etc... Or, les plus importantes de ces législations ne contiennent aucune réglementation des conventions collectives. Quant à la législation allemande, antérieure au III^e Reich, elle est muette sur ce point.

Pour les délégués d'ateliers, nous ferons les mêmes observations, sous cette réserve que la législation allemande, antérieure au III^e Reich, offre ici un élément de comparaison intéressant dans la loi du 4 février 1920 (2).

L'idée des Conseils ouvriers était déjà fort ancienne en Allemagne. Elle semble être apparue pour la première fois en 1848 à l'Assemblée Nationale de Francfort qui émit un projet présentant beaucoup d'analogie avec la loi

(1) J. Coutrot : *L'humanisme économique*.

(2) Voir Bollecker : *La charte du travail du III^e Reich*. Thèse, Paris 1936.

de 1920 (1). Plus tard, l'idée fut reprise et réalisée en partie par l'Arbeiterschutzgesetz de 1891, sans toutefois que la constitution des Arbeiterschüsse ou comités de travailleurs fut déclarée obligatoire, sauf pour une branche particulière de l'industrie, les mines (en Prusse, p. ex. la loi du 14.7.07 rendit les comités de travailleurs obligatoires dans les mines). En ce qui concerne la législation du Reich, la première grande loi en cette matière est le Hilfdienstgesetz de 1916, qui crée dans toutes les entreprises travaillant pour le secours patriotique (Vaterlandischer Hilfdienst) et occupant plus de 50 ouvriers ou employés, des commissions de travailleurs dont le rôle était de favoriser l'entente cordiale entre l'employeur et les ouvriers (2). Après la révolution, l'idée des conseils d'entreprise fut à l'ordre du jour. Mais en même temps que la généralisation des conseils apparaissait certaine, la nature de ces derniers parut devoir changer. Les ouvriers, forts de la puissance que leur avait conféré la révolution, entendaient faire de ces organes les véritables instruments de la dictature du prolétariat. De tels conseils d'ouvriers et de soldats ont existé, en fait, en Allemagne, immédiatement après l'effondrement des armées allemandes! On comprend qu'un tel mouvement qui était d'ailleurs loin de rallier la majorité, même parmi les ouvriers, ait trouvé bien des résistances et qu'on ait cherché à le canaliser dans le domaine strictement économique, et non plus politique. Après des grèves particulièrement violentes, le principe des conseils d'entreprise fut « ancré » dans la constitution elle-même, mais sous une forme assez timide :

(1) Pour plus de détails, v. l'ouvrage du Professeur Bühler *Arbeitsrecht I*, p. 95 ss.

(2) V. Flatow Kahn-Freud, *Betriebsrätegesetz*, 13^e éd., 1931, p. 95.

« Les ouvriers et les employés sont appelés à collaborer à droits égaux, en communauté avec les employeurs, à la réglementation des conditions de salaire et de travail ainsi qu'à l'ensemble du développement économique des forces productrices. Les organisations des deux parties, ainsi que leurs accords sont reconnus ».

« Les ouvriers et employés obtiennent pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques des représentations légales sous la forme de conseils d'entreprises, etc. (art. 165 de la Constitution de Weimar »).

Ainsi, dans la République allemande, l'institution des délégués avait reçu une consécration constitutionnelle.

Conformément à l'article 165 de la constitution, la loi du 4 janvier 1920 a organisé les conseils d'entreprise.

D'après cette loi, il était constitué obligatoirement un conseil d'entreprise dans toutes les entreprises industrielles et agricoles occupant au moins vingt salariés. De façon générale, ce conseil se divise en conseil d'ouvriers et en conseil d'employés (*Arbeiter und Angestellten Gruppenräte*). Dans les entreprises occupant plus de 5 travailleurs, mais moins de vingt, on élira seulement un « *Betriebsobmann* » qui, à lui seul, constituera un conseil d'entreprise réduit à sa plus simple expression et dont les pouvoirs seront d'ailleurs très limités.

Le nombre des conseillers d'entreprise dépend uniquement du nombre de travailleurs que cette dernière occupe. Il est au minimum de trois et au maximum de trente.

Chaque groupe élit lui-même ses représentants, pour une année. Sont électeurs tous les travailleurs occupés par l'entreprise, même étrangers, à condition qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans. Pour être élu il faut être de nationa-

lité allemande, avoir appartenu depuis six mois au moins à l'entreprise et être âgé de 24 ans.

La fonction de conseiller d'entreprise est une fonction honorifique. Elle ne rapporte donc aucun avantage pécuniaire. Toutefois, le salaire, ne doit pas être diminué pour des interruptions momentanées du travail si elles sont rendues nécessaires par l'exercice de la fonction de conseiller d'entreprise. En général, et si c'est possible, les séances du conseil d'entreprise ont lieu en dehors des heures de travail. Lorsque l'entreprise occupe plus de 600 travailleurs, le conseil d'entreprise comprend 9 membres. C'est à partir de ce chiffre qu'il élit une commission d'entreprise de 5 membres (art. 27), conçue comme organe chargé de s'occuper des affaires « confidentielles » et qui, dans la pratique, est devenue l'organe exécutif et le représentant du conseil d'entreprise.

Le conseil d'entreprise ou la commission d'entreprise, lorsqu'elle existe, élit un premier et un second président. Le président représente le conseil ou la commission d'entreprise vis-à-vis du patron, des organes d'arbitrage et des tribunaux du travail (art. 28). Il est strictement tenu à l'exécution des décisions du conseil ou de la commission d'entreprise. L'employeur ne peut assister aux séances du conseil d'entreprise que lorsqu'elles ont lieu à sa demande ou lorsqu'il y a été expressément invité.

La loi prévoit enfin une assemblée générale des travailleurs, dont le rôle est d'ailleurs assez limité. Elle ne constitue pas un organe régulier ; il n'existe pas de cas où elle doive être convoquée d'office ; elle ne se réunit qu'à la demande du patron ou du quart au moins des travailleurs électeurs au conseil d'entreprise. Cette assemblée n'a pas à prendre de décision ou à demander des comptes. Sa seule

mission consiste à informer les conseillers d'entreprise de l'opinion de la majorité des travailleurs, d'émettre des vœux et de formuler des projets.

L'exercice de leur fonction expose les membres du conseil d'entreprise à l'inimitié du patron. La menace la plus grave qui pèse sur eux est assurément le congédiement. Aussi la loi a-t-elle organisé, à côté de la protection générale dont bénéficient tous les travailleurs, une protection spéciale des membres du conseil d'entreprise. Ils ne pourront être congédiés qu'avec l'assentiment de la majorité des conseillers d'entreprise (art. 96). A cette règle générale, il existe pourtant de graves exceptions; dans les cas suivants :

1° Si le congédiement est la conséquence d'une obligation résultant de la loi, de la convention collective ou d'une décision d'un tribunal de travail ;

2° Si le congédiement est rendu nécessaire par l'arrêt de l'entreprise (*Stillegung des Betriebes*) ;

3° S'il s'agit d'un congédiement sans délai reposant sur un motif qui, d'après la loi, justifie un renvoi sans observation du délai-congé normal.

Signalons enfin pour terminer que la commission d'arbitrage (depuis 1923 le tribunal de travail) peut, à la demande du patron ou du quart des travailleurs occupés par l'entreprise et jouissant du droit de vote aux élections du conseil d'entreprise, prononcer la révocation de tel membre du conseil d'entreprise ou de ce conseil tout entier.

En ce qui concerne les attributions et les pouvoirs du conseil d'entreprise, il y a une différence considérable entre cette législation allemande et la nouvelle législation française.

La loi allemande a organisé une véritable représentation légale des travailleurs dans l'entreprise. Les pouvoirs du conseil d'entreprise ne lui appartiennent pas en propre, mais, en dernière analyse, à l'ensemble des travailleurs représentés. Dersch (1) définit les droits du conseil par cette formule : « droit public de collaboration, en vue de représenter les intérêts économiques généraux des travailleurs ». Ces droits ont été partagés d'une façon assez compliquée entre le conseil d'entreprise lui-même et les conseils de groupe. *Grosso modo*, on peut dire que les conseils de groupe sont compétents pour les affaires qui intéressent exclusivement un seul groupe de travailleurs, soit ouvrier, soit employé. Nous n'étudierons pas séparément le rôle des uns et des autres, puisqu'il n'existe pas de différence de nature entre le conseil d'entreprise et les conseils de groupe, les seconds formant seulement la subdivision naturelle du premier.

L'article 1^{er} de la loi sur les conseils d'entreprise déclare :

« Pour la défense des intérêts économiques généraux des travailleurs vis-à-vis de l'employeur, et pour soutenir ce dernier dans la réalisation des buts de l'entreprise, il sera constitué un conseil d'entreprise dans chaque entreprise occupant en moyenne vingt travailleurs au moins ».

D'après la loi, les attributions du conseil sont donc de deux genres : collaboration avec l'entrepreneur et défense des intérêts des travailleurs. En outre, elle leur accorde certains pouvoirs qui doivent leur permettre d'exercer dans de bonnes conditions leurs importantes et délicates fonctions. Voici un bref tableau des attributions du conseil

(1) Dersch : *Revue Internationale du Travail*, février 1925.

d'entreprise, destiné à donner un aperçu sommaire de l'importance de la mission confiée au conseil d'entreprise :

I. — La collaboration avec l'employeur.

a) Le conseil d'entreprise doit collaborer au maintien de la paix à l'intérieur de l'entreprise, seconder l'employeur de ses conseils et sauvegarder les bons rapports entre les travailleurs eux-mêmes et entre les travailleurs et le patron (art. 66, 1 et 2) ;

b) Il doit « fördernd mitarbeiten », c'est-à-dire collaborer de façon positive à l'introduction de nouvelles méthodes de travail (art. 66, 1 et 2) ;

c) Le conseil d'entreprise envoie un ou deux de ses membres dans le conseil d'administration de l'entreprise, si celle-ci en est pourvue (art. 71 et 73, 3, et loi du 15 février 1922).

II. — La défense des intérêts des travailleurs. Le conseil défend à la fois les intérêts de la collectivité ouvrière et ceux des ouvriers et employés isolés.

En tant que défenseur de la collectivité ouvrière, le conseil :

a) Conclut avec le patron des ententes collectives d'entreprise (règlement d'atelier, lignes directrices pour l'embauchage et le congédiement, création d'organes d'arbitrage, etc.) ayant pour objet la fixation des conditions de travail, dans la mesure où elles ne sont pas réglées par des conventions collectives, dont la conclusion est uniquement l'affaire des syndicats (art. 66, 3, 5 ; art. 75 ; art. 78, 2, 3 ; art. 80) ;

b) Surveille l'exécution des conventions collectives dans l'entreprise (art. 66, 4 ; art. 78) ;

c) Collabore à l'embauchage et au congédiement des travailleurs (art. 74 ; art. 78, 8 ; art. 81 ss.).

d) Défend la liberté d'association des travailleurs contre l'employeur (art. 56, 6.).

e) Envoie des conseillers d'entreprise dans le conseil d'administration de l'entreprise, ce qui constitue, pour une grande part, une arme pour la défense des intérêts des travailleurs et dépasse le cadre de la simple collaboration avec l'entrepreneur.

En tant que défenseur des travailleurs isolés, le conseil :

a) Joue un rôle très important en cas de plainte d'un travailleur contre un congédiement injuste (art. 78, 9 ; art. 84 ss. ; art. 96-98) ;

b) Intervient avant toute décision prononçant une amende (art. 80, 2) ;

c) Règle par pourparlers, dans la mesure du possible, les conflits des travailleurs entre eux (art. 66, 6 ; art. 78, 7) et défend vis-à-vis du patron les plaintes des travailleurs isolés (art. 66, 6 et 7 ; art. 78, 7), en particulier des apprentis, des blessés de guerre et des victimes d'accidents du travail (art. 78, 2).

III. — Moyens particuliers pour favoriser l'exécution de la mission du conseil :

a) Le conseil a le droit d'en appeler à la commission officielle d'arbitrage (ou conventionnelle, s'il en existe), pour trancher tous les conflits. En principe, il n'a pas la capacité requise pour saisir les tribunaux du travail, sauf en cas d'action en révocation du congédiement injuste de l'art. 84) ;

b) Il peut demander l'application des peines prévues à l'art. 99 contre le patron qui chercherait à réduire de mauvaise foi les droits reconnus par la loi aux conseils d'entreprise ;

c) Il a un droit d'information très étendu, il peut, par exemple, exiger du patron la présentation de certaines pièces (rapports, bilans), (art. 71 et 72 ; loi du 3 février 1921 sur les bilans des entreprises).

On peut se faire une idée des pouvoirs des conseils d'entreprise en lisant l'article 69 de la loi ainsi conçue :

« L'exécution des décisions prises en commun avec la direction de l'entreprise est l'affaire de cette dernière. Le conseil d'entreprise n'a pas le droit d'intervenir par des ordres personnels dans la direction de l'entreprise ».

On voit ainsi que si les attributions de ces organismes sont considérables, le législateur a quand même veillé à ce que les conseils d'entreprise n'exercent qu'une influence indirecte sur l'autorité patronale.

CHAPITRE III

L'extension des conventions collectives par voie d'autorité

Les dispositions de la convention collective peuvent, en vertu de l'article 31 v d du Livre 1^{er} du Code du Travail, « être rendues obligatoires par arrêté du Ministre du Travail pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ».

Cette disposition donne à la convention collective, au point de vue juridique, l'aspect d'une véritable opération législative. Elle l'élève du domaine des relations privées au rang des sources du droit positif et la transpose ainsi dans le droit public. Ainsi que le remarque le professeur Georges Scelle, le contrat collectif est un règlement en puissance. Dans la loi de 1919, il s'en fallait de beaucoup que cette portée lui soit reconnue. Cependant, déjà, le législateur de l'époque lui avait donné un certain aspect de la loi. Il lui avait conféré un caractère de solennité en décidant qu'il serait écrit. Ces formes de publicité sont, dit M. G. Scelle, l'embryon d'un mécanisme de promulgation (1).

Dans la loi de 1919, la convention collective revêt aussi un caractère territorial. Les parties peuvent stipuler que la

(1) *Op. cit.*, p. 99.

convention sera valable en tout lieu ou dans une région déterminée. A défaut de stipulations sur ce point, le contrat collectif est applicable dans le ressort de la juridiction où a été effectué le dépôt. Cet acte tend ainsi à jouir d'une *souveraineté territoriale*, analogue à celle de la loi. Il revêt, comme la loi ou le règlement, un certain caractère de généralité.

Au cours de l'élaboration de la loi de 1936, on avait proposé de rendre le contrat collectif applicable de plein droit dans une région déterminée, même aux non-adhérents, à certaines conditions.

Ainsi les groupements qui passaient ces contrats auraient partagé, en cette matière, avec les pouvoirs législatifs et réglementaires, cette partie de la puissance publique qui consiste à édicter des règles générales obligatoires.

La loi du 24 juin 1936 ne va pas aussi loin. Pour que la convention collective soit transformée en un acte réglementaire s'imposant à tous les individus d'une catégorie déterminée, d'une manière impersonnelle et indépendamment de leur consentement, ce qui est le propre de l'acte législatif, il faut que la puissance publique intervienne sous forme d'un arrêté du Ministre du Travail, pris à la suite de la procédure de l'article 31 v. e.

Après avoir décrit cette procédure, nous analyserons les effets de l'extension obligatoire, ce qui nous amènera à rappeler les effets de la convention collective elle-même, tels qu'ils sont déterminés par la loi de 1919, que la loi de 1936 n'a pas modifiée sur ce point.

§ 1. — *L'ARRÊTÉ PRONONÇANT L'EXTENSION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
FORMES ET RECOURS*

1° *L'arrêté d'extension.*

Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article 31 v d, le Ministre du Travail, conformément à l'article 31 v e, doit « publier au Journal Officiel un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée, en application de l'article 31 v c précédent et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées, à lui faire connaître dans un délai qu'il fixera et qui ne sera pas inférieur à 15 jours, leurs observations et avis ».

« Le Ministre devra prendre, en outre, l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique ».

L'élaboration de l'arrêté comporte donc une enquête préalable.

Le Ministre du Travail a l'initiative de la procédure. Il peut agir d'office ; il n'est pas nécessaire qu'il attende d'être saisi d'une requête tendant à l'obtention d'un arrêté d'extension.

D'autre part, le Ministre saisi des résultats de l'enquête, est libre, d'après la lettre de la loi, de statuer contrairement aux avis exprimés. Il n'est nulle part prescrit que l'arrêté doit être pris suivant l'avis conforme des organismes consultés.

Il y a, à cet égard, dans la loi, des dispositions qui manquent d'harmonie.

En effet, alors que l'autorité ministérielle possède un pouvoir discrétionnaire pour prendre l'arrêté d'extension, elle est liée en ce qui concerne le retrait de cet arrêté. Aux termes de l'article 31 v f, alinéa 2, l'arrêté ne peut être rapporté que s'il apparaît que « la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée. Bien plus, l'arrêté peut cesser d'avoir effet, indépendamment de la volonté ministérielle, par un accord intervenant entre les parties contractantes ; en effet l'article 31 v f, alinéa 1, prévoit que l'arrêté d'extension « cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le réviser ou le modifier ».

Notons, tout d'abord, que la rédaction de cet article est défectueuse ; en effet ce n'est pas l'arrêté ministériel que les parties peuvent dénoncer ou modifier, mais la convention collective qu'elles ont signée et qui a fait l'objet de l'arrêté d'extension.

Ainsi des organisations professionnelles vont pouvoir, en dénonçant ou modifiant la convention collective qui sert de base à l'arrêté ministériel, faire tomber ou modifier du même coup cet arrêté, acte émanant de l'autorité publique ; c'est là une procédure unique dans notre droit.

Mais une difficulté se présente, celle de savoir ce qu'il faut entendre par « parties contractantes existantes ». Il nous semble que l'article 31 v f vise *toutes* les entreprises de la branche d'industrie ou de commerce qui a fait l'objet de l'arrêté d'extension, et non pas seulement les parties signataires de la convention ; en effet si l'on reconnaissait le droit de modifier ou de faire tomber l'arrêté d'extension aux seules parties signataires, on permettrait par là même

à ces parties de régler à leur guise le sort des autres entreprises appartenant à la même branche d'industrie ou de commerce ; ce serait là une solution contraire à l'équité qui veut que tous les membres d'une même branche d'industrie soient placés sur un pied d'égalité.

D'autre part, la question se pose de savoir si seules les conventions conclues suivant la procédure instituée par la loi de 1936 peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension obligatoire.

L'article 31 v d déclare simplement que « les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents peuvent, par arrêté du ministre du travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention ».

D'après ce texte, il semble donc que seules les conventions conclues par les commissions mixtes, composées par les représentants des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives, soient susceptibles, de faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Mais une telle interprétation ne paraît pas répondre au but visé par le législateur ; en effet une circulaire du Ministre du Travail du 17 août 1936 (Journal Officiel du 3 septembre 1936, p. 9392) interprète le texte législatif en ce sens que *toutes* les conventions, quelles qu'elles soient, peuvent faire l'objet d'une extension obligatoire. Au cours de l'enquête préalable, il y aura lieu, toutefois, d'examiner, pour une convention formée en dehors de la procédure des commissions mixtes, si les parties à cette convention étaient bien les organisations les plus représentatives de la profession et de la région.

Donc, d'après cette circulaire, du moment qu'une convention collective a été conclue par les organisations les plus représentatives, il importe peu que pour arriver à cet accord, les parties aient utilisé la procédure de l'article 31 v a, ou qu'elles se soient rapprochées d'elles-mêmes, spontanément sans passer par l'intermédiaire du Ministre du Travail. Cette interprétation de l'article 31 v d est, en réalité, la plus conforme à l'équité, en ce sens qu'elle tient compte avant tout du but à atteindre et non des moyens employés.

2° *Les recours contre l'arrêté d'extension.*

L'arrêté peut, comme tout acte administratif, être déféré au Conseil d'Etat pour excès de pouvoir.

Il peut d'abord être attaqué pour vice de forme s'il a été pris sans qu'une enquête ait été effectuée, sans qu'il y ait eu publication au Journal Officiel, sans qu'on ait pris l'avis du conseil national économique, ou parce que la section du conseil national économique n'était pas celle ayant compétence en la matière.

Au fond, le Ministre du Travail peut commettre un excès de pouvoir en ce qui concerne la détermination du champ d'application de l'arrêté. Ce dernier est strictement limité aux régions et aux professions à englober dans la convention au moment de la conclusion de celle-ci.

On sait que les conventions collectives conclues en vertu de la loi du 24 juin 1936 doivent avoir pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée, pour une région considérée. Seules, des conventions contenant sur ce point les précisions nécessaires peuvent être étendues par

arrêté à d'autres personnes que celles qui y ont été parties ou représentées.

D'autre part, la loi n'indique aucune autre condition de fond, de sorte que l'arrêté ne peut être annulé s'il est pris contrairement à l'avis des intéressés consultés au cours de l'enquête.

L'arrêté peut aussi être infirmé par voie d'exception, en cas de poursuites devant les tribunaux judiciaires contre un assujetti qui ne se conformerait pas aux stipulations de la convention collective ayant fait l'objet de l'extension.

§ 2. — *EFFETS DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION*

L'article 31 v. d. déclare que : « Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention ».

Il y a lieu de remarquer que l'arrêté, acte de l'autorité administrative, se trouve assimilé à un acte privé, et qu'au lieu d'être sanctionné par les règles du droit public et des mesures de coercition propres à ce droit, telles que les pénalités comme l'amende (1), ou la fermeture de l'établissement, etc... il donnera naissance à une responsabilité purement civile, ce qui est le propre du contrat.

(1) L'opinion contraire a été soutenue par certains auteurs; notamment M. Coste-Floret (*Revue critique de législation et de jurisprudence*, janvier-mars 1937) admet que la violation de la convention collective étendue par arrêté ministériel entraînera l'application des peines prévues par l'art. 471 § 15 du Code Pénal pour contravention « aux règlements légalement faits par l'autorité administrative... » Cette opinion est aussi celle du Ministère du Travail, mais il est douteux que les tribunaux le suivent dans cette voie.

L'extension a seulement pour effet de multiplier le nombre des personnes liées par la convention collective.

Par l'effet de l'arrêté, les employés qui ne faisaient pas partie des syndicats ayant conclu les conventions, ne peuvent passer avec les employeurs parties à ces conventions, des contrats individuels de travail contraires à l'accord collectif. Dans cette hypothèse, au lieu que l'employeur seul puisse être poursuivi, l'employé également pourra être actionné. Bien plus, les clauses de ce contrat de travail qui ne seront pas conformes à la convention collective, seront considérées comme nulles et non avenues ; ce sont les stipulations de la convention collective qui s'appliqueront automatiquement.

Quant aux employeurs et employés qui ont été complètement étrangers à l'accord collectif, par l'effet de l'arrêté, ils sont englobés dans la sphère d'application de celui-ci et subiront l'effet automatique de la convention. Dans toute la circonscription prévue par l'arrêté, il n'existera plus de cas où une seule des parties est liée par la convention, ni d'établissement dans lequel la convention n'est pas du tout applicable.

L'extension des effets de la convention a-t-elle simplement pour résultat de généraliser la portée de la convention quant aux personnes assujetties ?

Si on répondait à cette question par l'affirmative, on aboutirait aux conclusions suivantes :

Toute personne qui n'est pas signataire personnelle ou par mandataire de la Convention collective peut, à tout instant, s'en dégager en démissionnant du syndicat qui y a été partie. Tel est l'effet limite de la convention. Si c'est cet effet qui est étendu, avec sa limitation, l'extension ne signifie plus rien.

On doit donc comprendre que cette extension signifie que la convention est rendue obligatoire pour tous, y compris les personnes déjà liées avant l'arrêté, sans qu'aucun des intéressés puisse désormais user de la faculté de s'en dégager par le procédé prévu aux articles 31 m et 31 n du Livre I^{er} du Code du Travail. En revanche, l'arrêté ne modifie pas la durée pour laquelle la convention rendue obligatoire a été conclue.

D'autre part, du jour de l'arrêté rendant ainsi la convention définitivement obligatoire sans possibilité de dégagement individuel pour tous, les dispositions de l'accord doivent immédiatement être appliquées. Les salaires notamment doivent être relevés au niveau fixé dans la convention (1). Quant aux salaires antérieurs qui seraient plus élevés que ceux prévus par la convention, ils devront être abaissés immédiatement. Toutefois, on pourrait invoquer en sens contraire une disposition contenue dans l'art. 4 de l'accord Matignon du 7 juin 1936 et aux termes de laquelle les augmentations de salaires consenties depuis le 25 mai 1936 seront imputées sur les rajustements de salaires prévus par l'accord, ces augmentations restant acquises pour la partie excédant lesdits rajustements. Toutefois cette disposition vise uniquement le cas de salariés engagés avant le 7 juin 1936. En outre, l'accord Matignon n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension obligatoire.

Mais, en réalité, en ce qui concerne les salaires plus élevés, les conventions qui sont étendues par arrêté contiennent toujours une clause aux termes de laquelle l'entrée en vigueur de leurs dispositions ne peut être, en aucun cas,

(1) En sens contraire Demogue, *loc. cit.*, p. 251.

la cause de restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement (1).

Ainsi, par l'effet de l'arrêté, les salaires peuvent être relevés, ils ne peuvent jamais être diminués.

L'arrêté étendant la convention collective, étant sanctionné par les sanctions mêmes de la convention, le régime des recours qui en assureront l'observation peut être ainsi déterminé.

1° Quant aux parties investies du droit d'action : seuls les groupements parties à la convention collective et les individus membres de ces groupements, peuvent agir par voie d'action directe contre les auteurs des violations de la convention :

Les syndicats, agissant conformément à l'article 31 t, pourront demander des dommages-intérêts, soit aux employeurs, soit aux syndicats d'employeurs, ou contre un individu quelconque qui contrevient personnellement à la convention. Cette action tend à l'obtention de dommages-intérêts ou à une astreinte.

Les patrons peuvent agir individuellement en invoquant la concurrence déloyale.

Mais la sanction la plus efficace de l'inobservation de l'arrêté provient de ce que la convention collective, qui est théoriquement un acte purement et simplement privé, un accord contractuel, participe de la nature de la loi ; les tribunaux doivent donc en substituer les clauses à celles des contrats individuels qui y sont contraires, de même que, dans un contrat ordinaire, on déclare non écrite une clause

(1) Voir notamment la série des conventions étendues par les arrêtés du 13 septembre 1937. J. O. du 17 septembre, p. 10657 et suiv.

contraire à une disposition impérative de la loi, à une règle d'ordre public.

Le conseil des prud'hommes, ou toute autre juridiction compétente, saisi d'un litige entre un employeur et un employé, compris dans la sphère d'application de l'arrêté, devront faire prévaloir les stipulations de la convention collective sur les clauses particulières du contrat de travail. De cette manière, l'arrêté reprend l'aspect d'un acte réglementaire du droit public sans, pour cela, recevoir une sanction qui lui soit propre, et que ne possède pas la convention collective elle-même.

Il subsiste toutefois, une importante différence entre l'arrêté et la convention. Lorsque celle-ci est appliquée par les tribunaux, les juges peuvent encore invoquer le fait que les individus en cause ont accepté de se soumettre à la convention soit expressément, soit tacitement, de sorte que la règle a encore pour eux, dans son principe, une base contractuelle.

Au contraire, lorsque les juges appliquent la convention, en vertu d'une extension réalisée par arrêté, à des individus qui n'y ont été parties en aucune manière, les caractères obligatoires des stipulations de la convention reposent à l'égard de ces individus, sur l'autorité qui s'attache à l'acte administratif.

§ 3.— DROIT COMPARÉ

1° *En Allemagne.* — Nous avons vu que dans la législation allemande antérieure au national-socialisme, l'organe d'arbitrage dans les conflits du travail rendait une sentence qui constituait, en réalité, la convention collective elle-même.

Si les parties en cause ont conclu un véritable compromis d'arbitrage, la sentence est obligatoire et sa proclamation coïncide avec la conclusion de l'accord collectif.

Mais la commission d'arbitrage n'est pas toujours saisie en vertu d'un compromis. Elle peut n'être saisie que par l'une des parties en cause, et elle peut aussi être intervenue d'office lorsque l'intérêt public est en jeu et que la grève est déjà commencée. —

Dans ce cas, que les parties comparaissent ou non, la commission dite d'arbitrage peut rendre une sentence constituant convention collective, et qui, en vertu de la loi, est obligatoire, si la commission d'arbitrage le déclare.

Ce que l'on appelle la déclaration d'obligation de la convention constitue dans ce cas une convention forcée, octroyée par la puissance de l'Etat. Le principe de la liberté contractuelle n'est sauvegardé que par le fait que la procédure d'arbitrage est consécutive à des pourparlers entre les parties.

La véritable procédure d'extension des contrats collectifs consiste dans cette législation, telle qu'elle a été en dernier lieu arrêtée par la loi du 28 février 1928, dans la déclaration d'application générale émise par le Ministre du travail du Reich.

C'est toujours le même principe. Le Ministre n'intervient que sur requête.

La demande doit être formulée, soit par les parties au contrat collectif, soit par des syndicats dont les membres pourraient se trouver visés par l'extension envisagée.

L'extension est limitée au champ d'application territoriale prévu par le décret lui-même.

Il y a une enquête. Le Ministre du travail prend sa décision en tenant compte des objections. Sa décision est défi-

nitive. La loi n'indique pas si le ministre doit consulter des organisations quelconques avant de prendre sa décision.

Le Tarifvertrag devenait obligatoire, en vertu de cette législation allemande, pour des personnes n'ayant aucunement donné leur adhésion. Il prenait ainsi les caractères d'une loi au moyen d'une déclaration de caractère obligatoire général (Allgemein-verbindlicherklärung), qui concernait non seulement les parties, mais encore les tiers, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs qui n'étaient pas organisés ou qui l'étaient autrement. Cette extension avait lieu par décret : il suffisait, pour la réaliser, que le Tarifvertrag ait une importance suffisante dans la réglementation des conditions de travail soumises à son influence, c'est-à-dire que le Tarifvertrag concernât la majorité des rapports du travail de la région et que l'une des parties au tarif proposât cette extension.

D'après le paragraphe 2 de l'ordonnance du 23 décembre 1918, le Ministre du travail du Reich était compétent pour cette déclaration.

Les contrats collectifs faisant l'objet d'une telle extension devenaient alors obligatoires dans les limites du ressort géographique dans lequel ils étaient applicables.

La déclaration du Ministre du Travail du Reich n'était, en réalité, qu'un acte législatif transformant le texte conventionnel en texte légal, si bien que toute modification conventionnelle postérieure était inopérante.

*
* *

2° *En Belgique*, la loi du 8 juillet 1936, par son article 4, consacre l'institution de l'extension des conventions collectives par arrêté.

Aux termes de ce texte : « Le Roi peut sur la proposition des Ministres réunis en Conseil, rendre obligatoire pour les intéressés les décisions admises par les commissions paritaires et comportant soit des congés de plus de 6 jours, soit une répartition autre que celle qui serait arrêtée en vertu des articles 2 et 3, soit même l'octroi de congés autres que ceux prévus à l'article 2 ». L'extension dont il s'agit est ainsi limitée aux dispositions des conventions collectives relatives aux congés payés.

*
* *

3° *Le décret Brésilien* du 23 août 1932 règle de la manière suivante la procédure de l'extension des conventions collectives.

Cette mesure ne peut être prise que si la convention collective englobe déjà, dans la région pour laquelle l'extension est prévue, les trois-quarts des employeurs ou des salariés d'une même branche d'activité professionnelle.

Il y a naturellement une enquête préalable au cours de laquelle l'avis des employeurs et des salariés est recueilli.

La décision d'extension est prise par le Ministre qui peut toujours s'abstenir, mais qui a qualité pour donner cet effet à une convention collective, si l'une des parties à la convention le demande.

Notons que le Ministre peut demander aux parties d'apporter des modifications à la convention.

Le décret brésilien prend la précaution de stipuler que, s'il existe déjà d'autres conventions collectives en vigueur dans la partie de l'entreprise, où l'extension va produire effet, ces conventions sont annulées dans celles de leurs dispositions qui ne sont pas compatibles avec celles de la

convention généralisée, sauf si elles sont plus avantageuses pour les salariés.

*
* *

4° *Au Canada.* — Une des lois les plus récentes sur les déclarations d'extension ou de généralisation des conventions, est la loi canadienne du 20 avril 1934, modifiée le 18 mai 1935.

Au Canada, le chef de l'Etat peut décréter qu'une convention collective de travail liera tous les salariés et employeurs d'un même métier dans la sphère territoriale d'application de cette convention. Mais l'effet obligatoire de cette décision est limité seulement aux dispositions relatives aux salaires et à la durée du travail.

Les conventions collectives peuvent être également étendues par arrêté ministériel. Cette mesure doit être demandée par un syndicat partie à la convention.

Ce qu'il y a d'original dans la loi canadienne, c'est qu'un comité conjoint est constitué par les parties à une convention collective du travail, en vue de surveiller l'application de cette convention, à partir du moment où elle a été rendue obligatoire. On comprend la raison de cette disposition. Il est à craindre que les membres de la profession qui n'avaient pas, jusqu'alors, été parties à la convention collective, voient d'assez mauvais œil son application généralisée et cherchent à se soustraire à cette obligation.

Les représentants de ces employeurs ou employés non parties à la convention, peuvent d'ailleurs être adjoints au comité conjoint, si le ministre du travail l'estime utile.

C'est le comité conjoint qui exerce pour le bénéfice de chacun des salariés, toutes les actions qui naissent en leur

faveur d'une convention collective rendue obligatoire, et ce, sans avoir à justifier d'une cession de créance des intéressés.

La loi canadienne entre dans le détail sur la procédure par laquelle on détermine les qualifications des ouvriers, en vue de déterminer si la convention collective serait ou non applicable.

TROISIÈME PARTIE

L'APPLICATION
DE LA LOI DU 24 JUIN 1936

CHAPITRE I

La nature juridique de la convention collective sous le régime de la loi de 1936

§ 1. — *LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE*

Au point de vue juridique, la loi de 1936 marque un recul particulièrement net de la conception contractuelle dans le régime de la convention collective au profit de la notion d'acte-règle.

Désormais, le contrat collectif parvient à être véritablement une loi, au sens matériel du mot, lorsque la procédure est terminée par l'arrêté ministériel prononçant la déclaration d'extension obligatoire.

Nous avons vu les contradictions dont la loi du 25 mars 1919 est pleine parce qu'elle a basé la convention collective uniquement sur la notion de contrat.

Ainsi que le remarquait Duguit (1), pour que la convention collective constitue une véritable loi intersociale, il faut qu'elle remplisse un certain nombre de conditions. En particulier, il ne faut pas que les individus auxquels elle doit s'appliquer puissent s'y soustraire par une dénonciation même assujettie à certains délais.

(1) *Op. cit.*, p. 308.

Il faut aller plus loin. Pour être une véritable loi, toujours au sens matériel du mot, bien entendu, la convention collective doit s'appliquer à des catégories indéterminées d'individus qui viendront se trouver dans sa sphère d'application par le fait qu'ils acquièrent une certaine situation juridique, sans qu'ils aient besoin d'adhérer expressément, à cette occasion, à la convention collective qui réglemente cette situation.

Si ces conditions sont réalisées, il n'y a plus de différence entre les clauses de la convention et les prescriptions législatives ou réglementaires. Le seul point sur lequel ces deux sortes de stipulations s'opposent, c'est la forme dans laquelle elles sont édictées ou modifiées.

Pour la loi, ce sera le Parlement, pour le règlement, le Pouvoir Exécutif, tandis que pour la convention collective, il faudra un concours de volonté, d'une part, des syndicats intéressés, d'autre part, de l'autorité administrative édictant l'extension obligatoire.

Tandis que les conceptions contractuelles s'effacent dans la convention collective devant celles de l'acte-règle, le contrat de travail cesse de plus en plus d'être une convention proprement dite. Il devient une situation objective, une sorte de fonction étroitement réglementée en dehors de la volonté des parties qui concluent ce contrat. C'est un contrat d'adhésion, mais dans lequel les règles offertes à l'assentiment global de la partie qui contracte ne sont pas fixées par l'autre partie, mais par une autorité indépendante des contractants : les auteurs de la convention collective.

Cette évolution est de nature à exercer une influence profonde sur les différents aspects juridiques de l'institution de la convention collective, d'une part, du contrat de travail, d'autre part.

En premier lieu, la capacité des parties est soumise à un régime nouveau du fait de l'intervention de l'autorité administrative dans la réunion de la commission mixte et dans la composition de celle-ci. Avec le choix à faire entre les organisations les plus représentatives, avec l'avis obligatoire de la section compétente du conseil national économique, apparaît un certain nombre de conditions qui affectent la validité de la convention. Or, ces conditions ne relèvent pas du contentieux judiciaire à première vue. Il s'agit d'opérations d'un caractère administratif, de décisions émanant de l'autorité ministérielle, soumises, en principe, au contrôle du Conseil d'Etat.

On voit les problèmes qui naissent de ce fait.

La validité des conventions n'est-elle pas susceptible d'être appréciée au point de vue de la légalité des différentes procédures qui ont eu lieu à son origine ?

Ou au contraire, la convention collective ne résulte-t-elle pas toujours uniquement de l'accord des parties, l'intervention de l'administration ne pouvant avoir aucun effet juridique direct puisque l'administration n'est en aucune manière partie à l'accord ?

Il semble que c'est cette deuxième conception que la loi de 1936 consacre puisque, à l'article 31 v c elle indique que la convention résulte de l'accord intervenu *dans* la commission mixte.

Cela veut dire que les parties à l'accord ont une personnalité distincte de la commission mixte qui, dans sa composition, comprendrait, d'une part, les intéressés directs, d'autre part, des agents de conciliation.

En ce qui concerne le mode de formation des conventions collectives de la loi de 1936, apprécié à la lumière des principes qui sont à la base du droit commun des contrats,

on pourrait faire d'autres remarques. Il est toutefois prématuré de se prononcer sur les questions qui peuvent se poser tant que celles-ci n'ont pas fait l'objet de décisions jurisprudentielles.

Dans le cas d'un arrêté rendant la convention collective obligatoire par application de l'article 31 vd, on se trouve en présence d'un acte administratif soumis au contrôle du Conseil d'Etat par la voie du recours pour excès de pouvoir. L'annulation de l'arrêté ne peut avoir aucune influence sur la validité juridique de la convention qui reste toujours en vigueur à l'égard des parties qui l'ont conclue.

Le pouvoir donné au Ministre du Travail de rapporter l'arrêté lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée, n'est pas un pouvoir discrétionnaire et l'appréciation portée par le Ministre sur les circonstances qui doivent motiver sa décision est de nature à être l'objet d'un recours pour excès de pouvoir porté devant le Conseil d'Etat.

Quant à son contenu enfin, la convention collective, sous le régime de la loi de 1936, se caractérise par le fait que ce contenu est en partie obligatoire.

Le législateur oriente, dans une certaine mesure, la volonté des parités contractantes : il impose à celles-ci de prévoir des organismes de conciliation préventive (les délégués) et un mode de solution pacifique des différends. Il les oblige également à se préoccuper de l'apprentissage. Enfin, il les contraint à prévoir des dispositions destinées à assurer le respect de la liberté syndicale.

Cette portion de contenu obligatoire dispensée par l'autorité législative, dans l'intérêt des parties en présence, constitue un ordre du législateur suprême à un sous-légis-

lateur, d'avoir à veiller à telles nécessités. Ceci rappelle les textes de loi qui ordonnent au Pouvoir Exécutif de compléter, par des décrets prévoyant telle ou telle sorte de mesures, certaines dispositions de la loi.

C'est une délégation législative, pourrait-on dire, bien que le terme de délégation soit impropre, puisqu'il ne saurait y avoir de délégation de pouvoirs qu'en droit public. Et l'analogie entre le contenu de la convention collective et le règlement administratif paraît encore plus frappante lorsqu'on lit la disposition aux termes de laquelle ce contenu ne doit pas être en contradiction avec les dispositions des lois et des règlements.

§ 2. — LES ASPECTS CONTRACTUELS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le législateur de 1936 a néanmoins conservé à la convention collective ce caractère de souplesse qui tient à sa nature contractuelle et constitue sa *supériorité sur l'intervention législative* pour la réglementation des conditions du travail.

La loi est trop rigide et trop difficilement maniable pour être d'une efficacité durable. Au contraire, restant contractuel, le mode de fixation des conditions du travail n'a pas besoin de mettre en branle un appareil aussi compliqué que l'appareil parlementaire. Le contrat collectif permet une adaptation rapide des conditions du travail aux circonstances extérieures, un ajustement presque immédiat aux changements de l'économie et cela tout en tenant compte de la volonté des groupements en présence.

A vrai dire, ce n'est peut-être pas avant tout pour respecter le principe de l'autonomie de la volonté dans les

contrats, que le législateur de 1936 a réglé d'une manière assez discrète le contenu des conventions collectives ; c'est pour leur conserver les avantages qui leur sont propres, dans le domaine des conditions de travail.

L'extension de la convention par voie d'arrêté ministériel est conçue comme une opération qui ne modifie pas, en principe, le caractère contractuel de la convention, puisque cet arrêté tombe, comme nous l'avons vu, s'il plaît aux parties de dénoncer la convention, de la réviser ou de la modifier ; d'autre part, les individus qui refusent d'observer les conditions de travail prévues à la convention, ne s'exposent qu'à des sanctions civiles.

La technique juridique offrait d'autres solutions. Si le contenu de la convention avait été rendu obligatoire aux tiers en vertu non pas de l'autorité du contrat mais de celle de l'acte administratif, des sanctions objectives, des pénalités, auraient découlé de cette méthode. Les dissidences auraient été impossibles et ainsi il aurait été remédié plus complètement au principal défaut de la loi de 1919.

Mais si une portée plus grande avait été donnée à la convention étendue par arrêté, peut-être eût-on diminué la souplesse de ce procédé.

Ainsi, à la différence des solutions consacrées dans certaines législations étrangères, la convention collective conclue et rendue obligatoire en vertu des dispositions de la loi de 1936 conserve un caractère contractuel et ne participe que d'une manière subsidiaire de la nature d'un acte de l'autorité publique. Elle a ainsi un caractère hybride qu'il ne faut pas perdre de vue.

CHAPITRE II

La jurisprudence sur les conventions collectives depuis la loi du 24 juin 1936

La loi du 24 juin 1936, comme nous l'avons vu, a profondément modifié la nature juridique de la convention collective. Il n'est donc pas étonnant que les tribunaux aient eu de nouvelles questions à résoudre pour son application. D'autre part le grand nombre de conflits relatifs aux conventions collectives depuis 1936 a conduit les Tribunaux à préciser et confirmer leur jurisprudence sur les points que la nouvelle loi n'a pas modifiés.

La jurisprudence récente sur les conventions collectives peut être étudiée sous quatre aspects, dont le premier est de beaucoup le plus important, du moins du point de vue de l'abondance des décisions.

1° L'étendue d'application des conventions collectives.

2° La renonciation aux droits inscrits dans les conventions collectives.

3° Les sanctions des conventions collectives.

4° Le développement de la notion d'abus du droit dans la rupture du contrat.

§ 1. — ETENDUE D'APPLICATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Ainsi que le fait remarquer M. Demogue dans une étude récente (1), la question de l'étendue d'application des conventions collectives quant à la durée et quant à l'espace ne souffre guère de contestation. Quant à la durée, si celle-ci est indéterminée, il faut une renonciation pour faire cesser les effets de la convention ; si elle est déterminée, la convention n'en continue pas moins à produire ses effets, une fois le délai expiré à défaut de stipulation contraire.

Quant au territoire où s'appliquera la convention, celle-ci doit elle-même le fixer. Si elle ne l'a pas fait, un certain nombre de règles permettent aisément de le préciser.

Mais lorsqu'il s'agit de déterminer à quelles personnes doit s'appliquer la convention collective, l'interprétation de la loi est plus délicate. Il faut d'abord bien remarquer que la loi du 24 juin 1936 ne modifie pas le principe régissant l'application des conventions aux personnes prises individuellement : celles-ci doivent être ou signataires de la convention, ou adhérentes à un groupement signataire.

Ce principe, pourtant, a été quelquefois méconnu dans l'opinion publique. A la suite de la nouvelle loi, un grand nombre d'accords ont été passés entre les principaux groupements patronaux et ouvriers. Certains en ont conclu que *tous* les patrons et *tous* les ouvriers devaient être soumis désormais aux nouvelles conditions de travail.

(1) L'étendue d'application du contrat collectif de travail. *La Gazette des Prud'hommes*, octobre 1937.

La jurisprudence a dû, maintes fois, affirmer de nouveau le principe de l'étendue limitée des conventions.

C'est ainsi qu'un jugement du Tribunal Civil de la Seine du 19 juillet 1937 déclare que pour bénéficier de la convention collective, l'employé demandeur doit prouver que son patron appartenait au syndicat patronal qui l'a signée. Le Tribunal Civil de Rouen s'est également prononcé dans ce sens le 14 décembre 1936 (1).

Dans le même ordre d'idées, le conseil des Prud'hommes de Charleville a jugé le 5 juillet 1937 qu'un directeur ne peut bénéficier de la convention collective conclue entre syndicats ouvriers et patronaux parce qu'il ne fait partie d'aucune de ces catégories et n'appartient pas à leurs groupements.

Enfin le principe de l'adhésion nécessaire aux groupements signataires est affirmé par une décision de la Chambre civile de la Cour de Cassation du 14 avril 1937 (2). Sur le même terrain, la Cour de Cassation s'est encore prononcée en affirmant qu'un salarié ne devait pas bénéficier d'une convention collective s'il ne prouvait pas qu'il appartenait d'une manière précise à la profession visée par cette convention ; il s'agissait en l'espèce d'un barman de dancing.

Le principe fondamental quant à l'extension des conventions collectives étant ainsi affirmé, la jurisprudence a dû très fréquemment confirmer ses précédentes solutions sur une question plus subtile.

En effet l'article 311 du Livre I du Code du Travail (non modifié par la loi du 24 juin 1936) déclare « Lors-

(1) Gazette du Palais, 1937.1.566.

(2) Gazette du Palais, 1937.2.49.

qu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat du travail à défaut de stipulation contraire ».

Cela signifie-t-il que lorsqu'un patron a adhéré à une convention collective, tous ses employés doivent automatiquement être soumis au régime de cette convention ? En aucune sorte, car pour l'application de cet article 31 r du Code du Travail, la jurisprudence fait une importante distinction.

En premier lieu, si l'adhésion à la convention collective est antérieure au contrat de travail, l'article 31 r joue : par exemple, si un patron embauche un ouvrier non syndiqué, après avoir adhéré à une convention collective, cet ouvrier, à défaut de stipulation contraire, bénéficie des conditions de travail inscrites dans la convention. Ainsi en a décidé le Tribunal civil de la Seine le 23 janvier et le 11 février 1937.

En ce sens donc une convention collective se trouve applicable à des personnes qui ne sont pas liées par elle.

Mais si, au contraire, le contrat de travail est antérieur à l'adhésion à la convention collective, l'article 31 r ne s'applique pas. C'est pourquoi le salarié non adhérent à un groupement signataire de la convention collective et dont le contrat est antérieur à celle-ci, ne peut s'en prévaloir, même si le patron est lié par elle. Ainsi en a jugé le Tribunal de la Seine à plusieurs reprises : un jugement du 12 juin 1937 comporte cet attendu :

« Attendu que l'article 31 r du Livre I du Code de Travail invoqué par C ne saurait être appliqué en l'espèce.

« Qu'en effet cet article prévoit le cas où une seule des parties au contrat de travail est liée par les clauses de la convention collective ; qu'il décide qu'en ce cas les clauses de cette convention sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat à défaut de stipulation contraire.

« Que cet article a eu évidemment pour but de présumer l'intention des parties au moment de la conclusion du contrat ; qu'il ne peut s'appliquer en l'espèce, étant donné que B est entré au service de C le... bien avant la conclusion du contrat collectif ».

Nous lisons de même dans un jugement du Tribunal civil de la Seine du 19 juin 1937 :

« Attendu...

que la société adhérente à la convention collective invoque à tort l'article 311 du Livre I du Code de Travail qui ne peut recevoir aucune application en l'espèce.

Que cet article qui présume la volonté des contractants présuppose évidemment que le contrat est postérieur à la convention collective, que la qualité d'adhérente à la convention collective de l'une des parties est connue de l'autre et qu'elles entendent par leur silence s'y référer.

Que décider autrement serait permettre de lier un co-contractant par une déclaration unilatérale de volonté et même à son insu.

Que le contrat collectif implique, au contraire, un accord de volontés et ne peut lier employeur et employés que s'ils ont adhéré expressément ou tacitement soit en le signant directement ou par mandataire, soit en entrant ou en restant dans un groupement partie à la convention ou en y adhérant ultérieurement, soit en traitant sans faire de stipulation contraire, avec un contractant lié par une convention collective...».

Ce dernier attendu est particulièrement intéressant parce qu'il montre bien dans quel but la jurisprudence a voulu confirmer ses solutions antérieures : c'est pour préserver le caractère contractuel de la convention collective. La loi du 24 juin 1936, nous l'avons vu, tend à faire de celle-ci un acte-règle. La jurisprudence renforce tout ce que, malgré tout, elle garde de contractuel en décidant que pour se trouver lié par la convention collective il faut avoir fait une déclaration de volonté, soit en adhérant à un groupement signataire, soit en passant un contrat de travail avec une partie *déjà* liée par la convention (1).

Pourtant, nous le savons, il est un cas où des personnes peuvent se trouver soumises à une convention collective sans aucune déclaration de volonté : c'est lorsqu'il a été pris un arrêté d'extension. Mais il ne faut pas exagérer la portée de cet article : il n'a aucun effet rétroactif. C'est pourquoi un salarié congédié valablement avant l'arrêté d'extension ne bénéficie pas de la convention collective s'il n'était pas déjà lié par elle soit par son adhésion à un groupement, soit par l'application de l'article 31 r. Ainsi en a jugé le Tribunal civil de la Seine, le 29 mai 1937.

Nous pouvons donc dire que la jurisprudence, en limitant strictement l'étendue des conventions collectives, a sauvegardé tout ce qu'elles conservent de contractuel.

§ 2. — LA RENONCIATION AUX DROITS INSCRITS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Voici une matière où la jurisprudence, depuis la loi du 24 juin 1936, paraît singulièrement hésitante, et même

(1) Dans le même sens voir un jugement du Tribunal civil de la Seine du 25 mars 1937 (*Gazette du Palais*, 7 juillet 1937).

contradictoire. On peut dire qu'elle est sur ce point en pleine gestation.

Dans les espèces qui ont été soumises aux tribunaux, il s'agit de salariés, qui ayant perçu pendant un certain temps des salaires inférieurs à ceux qui avaient été fixés dans une convention collective, réclament le réajustement de ces salaires, le remboursement des sommes qui n'ont pas été payées.

Mais les défendeurs font valoir qu'il y a eu de la part de ces salariés une renonciation aux droits inscrits dans la convention collective, par le seul fait qu'ils ont accepté le paiement de salaires inférieurs.

La jurisprudence a paru à un certain moment admettre cette thèse : c'est ainsi qu'un jugement du Tribunal Civil de la Seine, en date du 16 avril 1937, déclare que la renonciation résulte du fait que quinze paiements successifs ont été acceptés sans protestation.

Mais, plus récemment, il y a eu un revirement complet de la jurisprudence. Un jugement du tribunal civil de la Seine, en date du 12 juin 1937, déclare que la renonciation à un droit ne se présume pas, et il fait droit à la demande de réajustement des salaires déjà payés. Un autre jugement du même tribunal en date du 25 juin 1937 déclare même que les règles de la convention collective sont d'ordre public et que toute renonciation aux droits qui y sont inscrits est nulle.

C'est la deuxième solution qui, sans doute, l'emportera, mais on voit combien, en notre matière, l'application de la loi du 24 juin 1936 a suscité de questions nouvelles ou ressuscité d'anciens problèmes dont la jurisprudence s'applique à donner des solutions exactes sans y être encore tout à fait parvenue.

§ 3. — LES SANCTIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pas davantage que la loi de 1919, la loi du 24 juin 1936 ne crée de sanctions particulières à l'égard des infractions aux conventions collectives. Cependant, ainsi que l'a écrit M. Demogue, l'arsenal du droit commun ne manque pas de moyens pour les faire respecter (1). Tout d'abord lorsqu'un ouvrier a rompu le contrat de travail contrairement aux conditions de la convention collective, le patron agit directement contre lui. Depuis les événements de juin 1936, les tribunaux ont maintes fois affirmé le droit pour le patron, dans le cas de grève et d'occupation d'usines, de réclamer à ses ouvriers, individuellement ou solidairement, d'une part une indemnité de délai-congé, et d'autre part des dommages-intérêts.

Mais il est certain aussi que le syndicat a un rôle à jouer soit pour défendre les intérêts de ses membres, soit parce qu'il est lui-même responsable des ordres qu'il leur a donnés.

La loi de 1884 autorise les syndicats à ester en justice pour obtenir réparation d'un préjudice qui s'étend à l'ensemble d'une profession. Cependant l'article 5 de la même loi dispose qu'il n'est dérogé en aucune façon aux dispositions spéciales qui auraient accordé aux syndicats des droits non visés par la législation de 1884.

Or un jugement récent (1) vient de déclarer que l'art. 311 du Livre I du Code du Travail, accordant une action en dommages-intérêts aux syndicats contre toutes personnes

(1) Cf. : Demogue « Méconnaissance des conventions collectives et de la loi sur l'arbitrage. Personnes responsables ». *Gazette des Prud'hommes*, 15 juin 1937.

(2) Justice de Paix, canton de Firminy, 18 février 1937.

liées par une convention collective qui violeraient les engagements contractés, constitue justement un de ces droits non visés par la législation de 1884. C'est pourquoi il a été admis que l'action du syndicat était recevable contre l'employeur, bien qu'il ne s'agisse que des intérêts de deux employés.

Mais si le syndicat peut agir en justice, il peut également être poursuivi comme responsable des manquements aux conventions collectives ; un jugement du tribunal civil de Lyon, confirmé par la Cour d'Appel, vient de l'affirmer. Il s'agissait d'une grève déclanchée par un syndicat à la suite du congédiement de cinq ouvriers, sans que fut saisie la commission paritaire prévue par une convention collective. Le syndicat a été reconnu responsable du préjudice causé à l'entreprise (1).

§ 4. — LE DÉVELOPPEMENT
DE LA NOTION D'ABUS DU DROIT
DANS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Nous savons que la loi du 24 juin 1936 a posé dans des termes nouveaux à certains égards, le problème de la liberté syndicale. Nous ne trouvons pas encore cependant, dans la jurisprudence, des décisions très neuves à cet égard. C'est qu'il est très difficile à l'employé de prouver qu'il a été congédié pour son activité syndicale et qu'il y a donc eu abus du droit de la part du patron.

Les tribunaux condamnent cependant fréquemment la « légèreté blâmable » de la part du patron dans les motifs de renvoi, mais, d'autre part, ils lui reconnaissent toute

(1) Cf. le journal « Le Temps » du 18 novembre 1937.

liberté pour organiser ses services comme bon lui semble, quoiqu'il puisse en résulter pour les ouvriers. La Cour de Cassation a même jugé que si, en principe l'employeur qui a embauché un ouvrier aux conditions d'un contrat collectif ne saurait, sans commettre un abus, le congédier parce qu'il refuse de se soumettre à des conditions différentes, il en est autrement si l'employeur rapporte la preuve que ces conditions nouvelles lui sont imposées à lui-même par un cas de force majeure. En l'espèce, il s'agissait d'un patron, qui, sous peine de cesser son exploitation, avait dû accepter un marché à prix réduit et, pour cela, diminuer de 50 % les salaires de ses ouvriers. Dans ce cas, il avait le droit de congédier les ouvriers qui ne voulaient pas accepter cette réduction de salaires (1).

Si la jurisprudence a limité assez strictement, dans le cas général, la notion d'abus du droit, il est cependant un cas particulier, né de la loi du 24 juin 1936, où cette notion a été étendue : c'est le cas du congédiement des délégués ouvriers.

Si en effet, il peut être établi que le congédiement est dû à l'exercice légal de la fonction de délégué, il y a abus du droit. Dans une première espèce, un délégué avait été congédié le jour même où il avait présenté le cahier de revendications (2). Dans un autre cas encore, un ouvrier a pu établir qu'il avait été congédié pour avoir parlé comme délégué au nom de ses camarades. Le Tribunal civil de la Seine (3) a jugé qu'on ne pouvait attribuer ce renvoi qu'à une pensée malveillante du patron, qu'il y avait donc abus du droit.

(1) Cassation, Chambre civile, 7 juin 1937.

(2) Gazette du Palais, 15 mai 1937.

(3) 7^e Chambre, 4 décembre 1936.

Cette extension de la notion d'abus du droit ne doit cependant pas être sans limite, même dans ce cas particulier. Si le délégué a dépassé les fonctions qui lui sont dévolues par la loi, il peut être valablement congédié. Nous trouvons cette idée dans un jugement du Tribunal civil de la Seine en date du 10 mai 1937 : « attendu que les ouvrières des ateliers de confection des grands magasins X s'étant mises en grève... la société appelante reproche à R d'être allé, presque chaque jour, durant le mois de juillet, en dehors de ses heures de travail, visiter ces ouvrières et de s'être livré ainsi envers ses patrons à des manifestations déplacées...

« Attendu que s'il n'est pas contesté que R remplissait ses fonctions de délégué, c'était pour une catégorie d'employés autre que celle des ouvrières des ateliers de confection...

« Qu'il n'était nullement qualifié pour intervenir, qu'en effet aux termes de la loi du 24 juin 1936 un délégué ne doit pas s'occuper de ce qui se passe dans une section autre que celle qu'il a mandat de représenter, que la même loi dispose que les délégués ouvriers doivent limiter leur activité aux seules attributions qui leur sont conférées par les conventions collectives.

« Que l'article 5 spécifie qu'ils ont qualité pour représenter à la direction des réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant l'application des lois, décrets, règlements du code du Travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité.

« Qu'il s'ensuit qu'ils ne sont pas qualifiés pour intervenir dans des difficultés d'ordre général comme la continuation d'une grève...

« Attendu que, de tout ce qui précède, il ressort que la société appelante n'a commis aucun abus du droit en congédiant son employé... ».

Ce jugement sur la notion d'abus du droit contient tout l'esprit de la jurisprudence française à la suite de la loi du 24 juin 1936 : elle entend interpréter d'une manière stricte les innovations de la loi, à la lumière du droit commun des contrats.

CHAPITRE III

Conséquences politiques et sociales de la loi de 1936

§ 1. — DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE

Dans le domaine politique et social la réforme réalisée par la loi du 24 juin 1936 est dominée par le développement de l'activité syndicale que cette loi suppose et encourage.

Ce développement de l'activité syndicale correspond à un certain recul de l'autorité législative et du pouvoir politique.

D'autre part, il constitue une diminution de la liberté du travail, liée à une nouvelle conception de la liberté syndicale.

Les syndicats, nous l'avons vu, jouent un rôle essentiel dans la conclusion des nouvelles conventions collectives grâce à l'appui que le législateur leur accorde.

La place que les syndicats sont appelés à occuper dans l'élaboration de la législation ouvrière va donc se trouver considérablement accrue et ceci, non seulement au dépens des accords privés, mais également au détriment du Parlement.

L'activité syndicale, par le développement du contrat collectif, substituera de plus en plus aux conventions particulières, au règlement d'atelier d'origine industrielle ou de

nature contractuelle, un règlement d'atelier d'un caractère législatif.

Mais aussi, d'autre part, le syndicat, dans la convention collective, se substitue au législateur. Il est vrai qu'il intervient dans un domaine que le législateur n'a pas encore beaucoup pénétré. Il y a une multiplicité de détails techniques qui échappent normalement à l'élaboration législative, parce qu'il appartient plutôt aux Chambres de poser les principes généraux que d'entrer dans le détail des réglementations.

Cependant, désormais le Parlement, au lieu de déléguer ce pouvoir à l'autorité administrative réglementaire, exercée par les Ministres responsables devant lui et agissant sous son contrôle, les confie aux intéressés eux-mêmes investis d'une sorte de pouvoir législatif autonome; auxiliaire, secondaire.

Ajoutons toutefois que l'accord collectif des représentants qualifiés des organismes patronaux et ouvriers intéressés reste sous l'autorité suprême du législateur qui continue à réglementer de haut cet accord lui-même et à intervenir dans les matières mêmes que cet accord a pour objet de régler. Cette fonction du législateur est justifiée par cette idée que le Parlement défend l'intérêt général, puisqu'il est un des organes de l'Etat dont la mission essentielle est de veiller à la défense de l'intérêt public.

Le Parlement doit prendre des précautions pour que les conventions ne soient pas illégales sous l'apparence de conventions librement conclues. L'autorité publique joue le rôle d'arbitre nécessaire.

§ 2. — *HIERARCHISATION ET CENTRALISATION DES ACTIVITÉS SYNDICALES*

C'est un trait essentiel du nouveau régime que le débat sur les conditions de travail soit situé dans une organisation hiérarchisée : commissions mixtes, commissions départementales, et enfin rapports des confédérations nationales, patronales et ouvrières.

Rappelons qu'il ne peut y avoir que deux confédérations générales, l'une ouvrière, l'autre patronale, désignées l'une et l'autre par le conseil national économique au début de chaque année.

Dès lors, le débat est placé sous le contrôle suprême de ces deux organismes centralisateurs et l'on voit triompher cette notion nouvelle que, dorénavant, les rapports du travail et du patronat doivent être déterminés dans l'intérêt général des deux classes en présence.

Dans l'appréciation que ces organismes centraux porteront sur le débat, se trouveront englobés les termes de l'accord collectif qui terminera le conflit, au moins dans leurs lignes générales et sur les points les plus importants.

Par conséquent, soit que l'organisme conciliateur parvienne à obtenir directement la conclusion de l'accord, soit qu'il se borne à faire accepter le recours aux commissions mixtes, le contrôle du pouvoir syndical suprême se sera exercé sur la convention. Celle-ci cesse, dès lors, d'être abandonnée, dans la plupart des cas, à la liberté absolue des intéressés directs ; il n'y aura plus guère de conventions vraiment autonomes. C'est le système de l'organisation méthodique et hiérarchisée de la très grande majorité des rapports du travail et du patronat dans le plus grand nom-

bre des établissements, classés par branche de commerce ou d'industrie.

On est loin de la loi de 1919. La loi du 24 juin 1936 a réellement donné une existence juridique à un mécanisme existant déjà partiellement dans les faits, construit par les syndicats, principalement sous l'action de la Confédération Générale du Travail, et conçu en vue d'aboutir à une centralisation de la réglementation conventionnelle des relations entre la classe ouvrière et les employeurs.

Le nouveau régime est donc fondé sur l'idée de la solidarité existant en fait entre les travailleurs d'une même profession et entre les professions différentes, solidarité dont il est impossible de ne pas tenir compte lors de tout arrangement établi dans quelque rayon d'action si limité soit-il.

La représentation des intérêts des employeurs et des travailleurs s'organise donc d'une manière de *plus en plus perfectionnée*. Il est notoire que le gouvernement a été l'artisan de ce perfectionnement, notamment dans le décret du 16 janvier 1937 qui donne aux deux confédérations générales en présence un rôle officiel dans la conciliation et même l'arbitrage des conflits du travail (1).

Ces confédérations, par leur caractère de généralité, leur caractère national, peuvent être placées presque au même rang que le Parlement au point de vue de l'intérêt général dans la matière où elles sont appelées à fonctionner et à exercer leur action.

(1) Voir Pic « de l'accord Matignon à la loi du 31 décembre 1936 sur l'arbitrage obligatoire », *Revue politique et parlementaire*, 10 mars 1937, p. 446.

§ 3. — *EVOLUTION DU ROLE DES SYNDICATS*

Le syndicat, tel qu'il a été conçu par le législateur de 1884, n'a pas pu réaliser un ordre économique et social satisfaisant, parce que d'une part, c'est une association purement facultative et privée, d'autre part, parce que le syndicat est basé sur l'idée de classe plutôt que sur l'idée de profession.

Le syndicat est libre, facultatif, c'est son caractère essentiel. Ne sont syndiqués que ceux qui le veulent, et encore peuvent-ils, à tout moment, se retirer du groupement et se soustraire ainsi aux décisions des chefs. Il s'ensuit que l'autorité du syndicat sur le corps professionnel est limitée ; elle n'atteint pas la grande masse des non-syndiqués. Donc, lorsqu'il serait nécessaire d'adopter des mesures générales, dans l'intérêt supérieur de la profession, pour le bien de tous, les décisions syndicales n'auront qu'un effet limité et manqueront leur but.

D'ailleurs, le syndicat n'est pas véritablement l'organe de la profession : les différents membres du corps professionnel, patrons, techniciens, employés, ouvriers sont dispersés dans des syndicats différents exclusivement pré-occupés de défendre des intérêts de classe ou de catégorie, sans qu'il existe un organe de liaison permanent, fondé sur la solidarité qui unit tous ceux qui vivent d'un même métier et compétent pour défendre l'intérêt général de la profession. Par suite, lorsque l'existence d'une profession est mise en danger, soit par la concurrence d'un autre pays, soit par une crise économique, aucune institution n'est capable de prendre et d'imposer les mesures de salut nécessaires concernant les prix, les salaires, la durée du travail, etc...

Mais avec le développement nouveau donné aux conventions collectives, le syndicat pourra assumer dans une certaine mesure le gouvernement de la profession. En effet, lorsqu'une convention collective fait l'objet d'un arrêté d'extension, le corps professionnel auquel elle s'applique se trouve organisé dans une certaine mesure. Mais tant que le syndicat reste facultatif, cette organisation est précaire, de courte durée ; ne s'étendant pas à toute la profession, elle ne parvient pas à atteindre son but : mettre de l'ordre dans la profession, assurer sa prospérité dans l'intérêt de tous, maintenir l'équilibre entre les intérêts respectifs des diverses branches de la production (commerce, industrie, agriculture) et, dans chaque branche, entre les professions connexes ou complémentaires. Ni les professions prises en particulier, ni l'économie du pays en général ne sont réellement organisées et elles continuent à souffrir du désordre causé par l'individualisme et le libéralisme, malgré le nombre considérable de syndicats de toutes sortes et l'effort d'unité réalisé par la création des grandes confédérations.

Le syndicat essaie d'acquérir un pouvoir réglementaire et disciplinaire sur la profession. Mais il ne peut y parvenir pleinement à raison de son caractère facultatif, voulu par le législateur de 1884, qui en établissant la liberté d'association n'a pas entendu consacrer l'existence des corps professionnels, supprimés par la Révolution française, mais simplement laisser la liberté à ceux qui estimeraient avoir avantage à se grouper, de s'unir entre eux dans leur intérêt personnel. La loi de 1884 est encore une loi individualiste. Le syndicat est une association d'intérêts privés. La loi du 24 juin 1936 n'a apporté sur ce point aucun changement au régime consacré par la loi de 1884.

Cependant, comme à défaut d'institution meilleure, le syndicat tend à incarner la profession, le législateur a dû le reconnaître comme le représentant officiel des intérêts de métier. Déjà avant la loi du 24 juin 1936, la loi du 12 mars 1920 avait consacré le droit du syndicat à agir en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession. De nombreuses lois ont appelé les syndicats à représenter la profession dans des conseils, tels que le Conseil supérieur du travail, le conseil national économique, les Commissions départementales du travail.

Il y a là une contradiction avec le principe de la loi de 1884, car le syndicat étant facultatif, et ne groupant d'ailleurs assez souvent qu'une minorité, n'a nullement qualité pour parler et agir au nom de la profession toute entière.

Mais ces innovations sont le signe d'une évolution qui tend à remplacer l'organisation syndicale par une véritable organisation professionnelle. La loi du 24 juin 1936 fait marquer incontestablement un nouveau pas en avant à cette évolution.

CONCLUSION

La loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives de travail, malgré son objet limité qui est de compléter sur certains points la loi du 25 mars 1919, constitue une pièce maîtresse de notre législation ouvrière.

Elle établit, en effet, les bases d'une procédure d'élaboration de la charte du travail par les intéressés eux-mêmes ; cette procédure, parce qu'elle fait appel à la hiérarchie complète des syndicats ouvriers et patronaux, est connexe à celle qui a été instituée en vertu de la loi du 31 décembre 1936 art. 3 (décret du 16 janvier 1937), et qui, elle, tend à l'élaboration de la Charte du travail par le moyen de l'arbitrage (1) en faisant appel également à la même hiérarchie syndicale.

(1) On ne doit pas perdre de vue que les conflits du travail ont généralement et auront de plus en plus pour origine un débat sur la conclusion de la révision d'une convention collective et que leur aboutissement sera en conséquence le plus souvent un accord collectif de ce type.

C'est pourquoi, il y aura nécessairement une corrélation étroite entre les deux procédures : celle instituée par les articles 31 va et 31 vb et celle du décret de 1937.

On peut concevoir la conclusion de l'accord au moyen des commissions mixtes. Le recours à ce procédé peut avoir lieu au cours d'un conflit.

Il est possible aussi qu'aucune des parties en présence ne demande la réunion des commissions mixtes. Dans ce cas, l'administration ne pouvant, aux termes de l'article 31 va, prendre l'initiative de cette réunion, est amenée à utiliser l'autre procédé, dans lequel elle jouit au contraire du pouvoir d'initiative suivant : le renvoi du différend à la commission départementale de conciliation.

Les conflits collectifs du travail sont destinés à être canalisés dans ces deux procédures, et ainsi une importante partie des rapports entre les salariés et les employeurs, qui jusqu'ici était plus ou moins inorganisée, va se trouver progressivement soumise à des règles juridiques.

Au point de vue politique et social, les innovations consacrées sont conformes aux principes généraux qui sont à la base de notre système démocratique de gouvernement et de notre régime économique, fondé sur la liberté du commerce et de l'industrie.

L'autorité publique laisse aux intéressés eux-mêmes le droit de régler leurs rapports et se borne à assurer l'équilibre des forces en présence. C'est précisément ce souci de maintenir les parties sur un pied d'égalité qui garantit la conformité du système institué avec les principes de liberté qui dominent notre régime politique et social.

Nous allons passer en revue les divers points réglés par la loi du 24 juin 1936 afin de montrer que la solution consacrée correspond bien, au point de vue juridique, à l'observation ci-dessus.

1° La formation des conventions .

La loi assure l'équilibre des forces par le droit qu'elle accorde dans la même mesure aux syndicats patronaux les plus représentatifs de se présenter en face des syndicats ouvriers, les plus représentatifs également.

Elle réduit d'autre part le rôle de l'autorité publique à celui de médiateur, et place en outre celle-ci sous le contrôle du conseil national économique.

2° Le contenu des conventions.

La liberté des contractants est limitée également dans le but de maintenir l'équilibre des forces. Tel est en effet l'objet de la disposition qui impose aux parties de prévoir le respect de la liberté syndicale. De même, l'institution des délégués ouvriers est précisée dans ses moindres détails de manière à éviter les abus qu'une partie pourrait commettre en profitant de sa suprématie.

3° L'extension par arrêté.

L'autorité publique a des pouvoirs limités ; et surtout l'initiative de l'abrogation de cette extension est laissée aux intéressés. La loi vise « les parties contractantes existantes » (art. 31 v f), mais elle ne semble pas, ainsi que nous l'avons vu, réserver aux seuls auteurs de la convention le pouvoir de révision ou d'abrogation.

D'autre part, l'intervention de l'autorité publique ne change pas le caractère de la réglementation établie qui garde les mêmes effets et les mêmes sanctions. Dans une certaine mesure, la convention collective sort du cadre contractuel en venant s'appliquer à des non participants ; mais elle ne perd pas en elle-même son caractère contractuel, car c'est par l'ordre de l'autorité publique que les règles contenues dans la convention s'appliquent aux tiers. Or, la loi du 24 juin 1936 ne donne pas à cet acte de l'autorité publique des effets propres aux autres actes administratifs mais seulement ceux de la convention elle-même (1).

Au point de vue de l'équilibre des contractants, la loi du 24 juin 1936 a cependant laissé sans solution un pro-

(1) Voir E. Dalli : *L'évolution technique du contrat*. Paris, Rousseau, 1930, n° 87.

blème capital : celui des sanctions ; plus exactement elle a conservé à ce problème la solution consacrée par la loi de 1919.

Cette question est examinée dans la réponse du gouvernement de la C. G. T. en date du 12 septembre 1937. Voici ce qui est dit à ce sujet dans ce document :

« Le refus de se soumettre à l'arbitrage ou d'exécuter la sentence arbitrale est l'une des causes les plus fréquentes de conflits graves, présentant en l'état actuel de la législation un caractère insoluble ; je ne vois pas de raison de reculer devant l'adoption de la mesure qu'impose une impérieuse nécessité, l'établissement de sanctions. Ces sanctions ne sauraient être unilatérales ; elles doivent être applicables aux deux parties. Il est de l'intérêt même des ouvriers que, ainsi que l'exige l'équité, le principe général de notre droit que toute faute oblige son auteur à en assurer la réparation soit entièrement respecté au regard de toutes les parties en cause.

« En ce qui concerne les infractions commises par le patron, l'application de sanctions d'ordre pécuniaire ne soulève aucune difficulté sérieuse. Il sera facile d'apprécier le dommage subi par les ouvriers, d'après les salaires non perçus. Il importe seulement d'établir une procédure simple et rapide. L'application de la sanction pour cette raison, pourrait être confiée au juge de paix.

« Il y aurait lieu, d'autre part, d'insérer dans les clauses et conditions générales des marchés de l'Etat et des collectivités administratives une disposition par laquelle l'entrepreneur ou le fournisseur s'engagerait à appliquer les sentences arbitrales sous peine de sanctions contractuelles, telles, notamment, que la résiliation sans indemnité du mar-

ché et la radiation de la liste des entreprises admises à concourir.

« En ce qui concerne les ouvriers, la question a pu paraître plus délicate. Si, en effet, le patron qui est seul maître de son action, s'expose volontairement à l'application des sanctions quand il contrevient aux prescriptions légales, l'ouvrier pris individuellement, a pu subir l'entraînement de l'ensemble de ses camarades ; sa responsabilité le plus souvent est loin d'être entière et le fait de s'être associé à un mouvement qui n'est pas son fait exclusif, doit être apprécié par le juge avec une très grande modération. Par ailleurs, il y a lieu de tenir compte de la modestie de ses ressources et du caractère alimentaire que présente le salaire. L'amende civile qui pourrait être appliquée aux ouvriers devrait donc être légère pour ne pas infliger une gêne trop importante, ni trop prolongée à leur famille, et devrait être limitée à un maximum très modéré. Le juge devrait également fractionner cette amende et en échelonner l'application sur une certaine période, afin de ne pas priver la famille du salarié des ressources qui lui sont indispensables ».

Dans la présente étude consacrée à une analyse de la loi du 24 juin 1936, nous n'avons pas à traiter les questions que cette loi n'a pas eues pour objet de résoudre. Nous nous bornons donc ici à indiquer le problème qui se pose si l'on veut donner à la législation nouvelle une plus grande efficacité.

*
* *

Nous ne pouvons terminer cet exposé sans indiquer que les organismes institués par la loi du 24 juin 1936 pour la formation de conventions collectives sont susceptibles

d'étendre utilement leur activité à tous les problèmes qui touchent de près les rapports des travailleurs et des employeurs, c'est-à-dire à tous les problèmes que pose la vie des entreprises, par exemple, en dehors de l'enseignement professionnel (visé d'ailleurs dans la loi du 24 juin 1936), la protection de l'industrie nationale contre la concurrence étrangère, etc... Les questions relatives à la production sont tellement unies aux questions de répartition que l'on doit prévoir une extension de l'activité des commissions mixtes et partant du contenu et de la portée des conventions collectives.

D'ailleurs, nous pouvons déjà citer un exemple dénotant la réalité d'une telle éventualité.

Nous voulons parler de la convention collective nationale conclue le 19 février 1937 par la Fédération de la petite industrie de la chaussure (1).

Cette convention a pour objet les relations de travail au sens large, c'est-à-dire non seulement les salaires, mais aussi les conditions de travail. Elle contient toutes les prescriptions prévues par l'article 31 v c du Code du travail.

Mais là où apparaît l'intérêt de cette convention, c'est dans les diverses mesures qui intègrent progressivement à l'intérieur de la convention collective des dispositions nouvelles, qu'elles soient l'adaptation à l'Artisanat des mesures générales contenues dans la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives ou qu'elles intègrent, au contraire, dans le sein de la convention collective des mesures entièrement originales.

(1) Voir le journal « L'Artisan français » du 1^{er} mars 1937, article de R. Tailladet.

Rentre ainsi dans le premier ordre d'idées l'article 3 sur le règlement des contestations qui sera assuré par une Commission paritaire de conciliation et d'arbitrage créée à cet effet et qui aura en outre la mission de se préoccuper de toutes les mesures utiles relatives à l'application effective et rapide des tarifs de base établis en vertu de la présente convention.

Dans la deuxième catégorie de mesures, le point prévu dans cette convention qui en fait tout l'intérêt est de relier simultanément le salaire de l'artisan et celui du compagnon, car ils ont tous deux la même nature, à savoir d'être des revenus provenant essentiellement du travail manuel.

Ainsi le barème minimum de salaires et de tarifs de base, qui est joint à la convention et forme avec elle une partie inséparable, est caractéristique à cet égard, puisqu'il garantit non seulement la rémunération du travail effectué par le compagnon, mais également le revenu de l'artisan-maître.

Les barèmes minima de salaires et de tarifs de base doivent être incorporés dans les contrats collectifs de travail, locaux ou régionaux, établis par les organisations artisanales et ouvrières en vertu de la convention nationale collective de travail conclue le 19 février 1937. De même, les tarifs du ressemelage sont fonction des circonstances locales ou régionales, et notamment du barème des tarifs et salaires établis suivant la localité ou la région.

Les organisations ouvrières ont eu ainsi la sagesse de reconnaître que le revenu de chacun doit être garanti, sinon le maintien des salaires ouvriers fixés par les contrats collectifs et leurs variations avec les fluctuations de la vie, étaient impossibles à réaliser.

Mais cette organisation de la profession, qui a lieu dans le cadre des conventions collectives, suppose elle-même que des mesures complémentaires soient prises.

D'une part, les organisations artisanales et ouvrières s'engagent à unir leurs efforts pour obtenir que les tarifs de base soient observés par les artisans-maîtres et ce point engendre l'engagement expressément formulé de mettre en œuvre toutes les actions et décisions syndicales pour réaliser les barèmes minima des salaires et des tarifs de base. De même, par la suite, quand des accords partiels viendront s'intégrer dans le cadre de la convention collective, le fait de l'observation des tarifs de base des ressemblages entraînera automatiquement et sans délai l'application des barèmes minima des salaires établis par les organisations artisanales et ouvrières de leur ressort.

Pour les employeurs artisans, ils s'interdisent d'occuper des travailleurs des deux sexes en dehors de la durée légale du travail et de même les travailleurs des deux sexes s'interdisent de travailler en dehors de leurs heures de travail. Ces deux dispositions sont prises afin de ne pas fausser les conditions du marché et de préparer les esprits par des dispositions conventionnelles à l'établissement d'une réglementation générale interdisant le travail noir et le braconnage des métiers.

Le précédent fourni par cette convention doit être soigneusement noté. Il constitue une manière d'utiliser les procédés créés par le législateur qui, si elle se répand, est de nature à donner une impulsion très favorable à une méthode juridique de règlement des intérêts sociaux divergents.

Cette méthode consiste à amender le régime actuel de la liberté du travail et de la liberté du commerce et de l'in-

dustrie en vue d'y introduire, sans en rejeter absolument les principes, un système d'organisation de toutes les professions.

Ainsi la loi du 24 juin 1936 serait prochainement appelée à ne constituer que l'une des branches d'un droit nouveau, le droit de la profession organisée.

Vu : le Président,

Vu : le Doyen.

William OUALID.

Edgard ALLIX.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

- R. BOLLECKER. — *La charte du travail du III^e Reich*. Thèse, Paris, 1936.
- BRETHER. — *De la nature juridique, de la convention collective de travail*. Thèse, Bordeaux, 1921.
- Bureau International du Travail. — *Etudes et documents. Les conventions collectives*. Genève, 1936.
- Conseil National Economique. — *Les conventions collectives*. Imprimerie Nationale, 1934.
- CRÉPIN. — *Contrat collectif de travail (nature et évolution)*. Thèse, Poitiers, 1919.
- E. DALLI. — *L'évolution technique du contrat*. Paris, 1930.
- DOUARCHE. — *Conventions collectives relatives aux conditions du travail*. Paris, 1907.
- G. DUBOST. — *Le conseil national économique*. Thèse, Paris, 1936.
- DUGUIT. — *Traité de droit constitutionnel*, 2^e éd., Paris, 1921, Tome I^{er}.
- DURET. — *Sens et portée du plan (C. G. T.)* p. 211, rue Lafayette, Paris, 1935.
- DUTHU. — *Du contrat collectif de travail*. Thèse, Bordeaux, 1910.
- R. GARNEY. — *Histoire du mouvement syndical en France de 1914 à nos jours*. Bureau d'éditions, Paris, 1934.
- GAUSSORGUES. — *Les récents projets sur le contrat collectif de travail*. Thèse, Montpellier, 1908.
- GEORGESCO. — *De la nature juridique du contrat collectif de travail*. Thèse, Paris, 1914.

- GOLDENBERG. — *De la nature juridique du contrat de travail*. Thèse, Genève, 1908.
- GODINET. — *Les conseils du travail en France*. Thèse, Dijon, 1905.
- R. JAY. — *Qu'est-ce que le contrat collectif de travail ?* 1907.
- MISSET. — *Contrat collectif de travail, au point de vue juridique*. Thèse, Paris, 1908.
- MOISSENET. — *Etudes sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail*. Thèse, Dijon, 1903.
- NAST. — *Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail*. Thèse, Paris, 1907.
- PASSAMA. — *Les conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit privé français*. Thèse, Paris, 1908.
- PIC. — *Traité élémentaire de Législation industrielle*.
- G. PIRGU. — *La crise du capitalisme*, 2^e édit., Sirey, 1933.
- PLANIOL et RIPERT. — *Traité élémentaire de droit civil*, 10^e édition.
- PLYTOS. — *L'organisation ouvrière et le contrat collectif de travail*. Thèse, Paris, 1901.
- R. PRÉ. — *L'organisation des rapports économiques et sociaux dans les pays à régime corporatif*. Thèse, Paris, 1936.
- RAFAL. — *Conventions collectives relatives aux conditions du travail en droit français*. Thèse, Paris, 1913.
- RAYNAUD. — *Le contrat collectif du travail*. Thèse, Paris, 1901.
- ROCHARD. — *Le contrat collectif du travail et la sous-entreprise. Essai sur la coopération de main-d'œuvre*. Thèse, Aix, 1904.

- ROUAST. — *Essai sur la notion juridique du contrat collectif, dans le droit et les obligations*. Thèse, Lyon, 1909.
- G. SCELLE. — *Le droit ouvrier*. Paris, Colin, 1929.
- *Précis élémentaire de législation industrielle*, 1927.
- TASCA. — *Les conseils du travail en France*. Thèse, Paris, 1909.
- TODOROVITCH. — *Le droit syndical et les doctrines syndicalistes*. Thèse, Paris, 1934.
- A. VALLÉE. — *Le consentement dans le contrat de travail*. Thèse, Paris, 1930.
- DE VISSCHER. — *Le contrat collectif de travail*. Thèse, Gand, 1913.
- YARBOVITCH. — *La convention collective de travail et les lois des 25 mars 1919 et 12 mars 1920*. Thèse, Lyon, 1920.

2. - REVUES PÉRIODIQUES et PUBLICATIONS DIVERSES

- A. DE CANISY. — *Le contrat collectif*, *Revue des Deux Mondes*, 15 octobre 1936.
- A. COSTE-FLORET. — *La loi du 24 juin 1936*, *Revue critique de législation et de jurisprudence*, janvier-mars 1937.
- R. CLEMENS. — *Le corporatisme dans l'organisation de l'Etat moderne*. Belgique. *Revue trimestrielle de l'Institut belge de droit comparé*, janvier 1937.
- DEMOGUE. — *Etendue d'application du contrat collectif*, *la Gazette des Prud'hommes*, octobre 1937.
- *Méconnaissance des conventions collectives et de la loi sur l'arbitrage*, *la Gazette des Prud'hommes*, 15 juin 1937.

- LAROQUE. — Rapport présenté devant le conseil national économique, 1935.
- LEROY. — Le contrat collectif du travail et les auteurs allemands. (*Revue trimestrielle de droit civil*, 1911, p. 581).
- MOREL. — Les conventions collectives de travail et la loi du 25 mars 1919 (*ibid.*, 1919, p. 417).
- NAST. — De la nature juridique des conventions conclues par une collectivité dans l'intérêt de ses membres. (*Revue critique de législation et jurisprudence*, 1908, p. 536).
- P. PIC. — Autour de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives de travail. *Revue politique et parlementaire*, 10 septembre 1936.
- De l'accord Matignon à la loi du 31 décembre 1936 sur l'arbitrage obligatoire. *Revue politique et parlementaire*, 10 mars 1937.
- L. SALLERON. — L'agriculture et les conventions collectives de vente. *Revue politique et parlementaire*, 10 février 1937, p. 284.
- R. TAILLEDET. — L'artisan français, 1^{er} mars 1937.

3. — JURISPRUDENCE

La Gazette des Prud'hommes et des tribunaux de commerce.
La Gazette du Palais.
Recueil Sirey.
Recueil hebdomadaire de jurisprudence Dalloz.
Questions prud'hommales, fiscales et commerciales.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION — <i>La convention collective. Son développement dans les pays étrangers.....</i>	5
--	---

PREMIÈRE PARTIE

LES CONVENTIONS COLLECTIVES EN FRANCE AVANT LA LOI DE 1936

CHAPITRE I. — <i>La convention collective dans le développement du droit ouvrier jusqu'en 1919.....</i>	23
CHAPITRE II. — <i>La loi du 25 mars 1919.....</i>	31
§ 1 La convention collective au point de vue juridique avant la loi du 25 mars 1919.....	31
§ 2 La loi du 25 mars 1919.....	39
§ 3 Lacunes et insuffisances de la loi de 1919.....	42
CHAPITRE III. — <i>La genèse de la loi de 1936.....</i>	47
§ 1 Les conventions collectives dans l'immédiate après-guerre	47
§ 2 Le déclin des conventions collectives.....	50
§ 3 Les événements de juin 1936.....	55

DEUXIÈME PARTIE

LA LOI DU 24 JUIN 1936 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

CHAPITRE I. — <i>La formation des conventions collectives.....</i>	63
§ 1 Les commissions mixtes.....	67
§ 2 La médiation du Ministre du Travail.....	84
§ 3 Les dispositions de la loi du 24 juin 1936 relatives au dépôt des conventions collectives au Ministère du Travail, et aux adhésions ultérieures aux conventions....	90
§ 4 Droit comparé.....	94

CHAPITRE II. — <i>Le contenu des conventions collectives</i>	105
§ 1 Le domaine ouvert aux conventions collectives.....	105
§ 2 La liberté syndicale.....	109
§ 3 Les délégués du personnel.....	119
§ 4 Droit comparé.....	130
CHAPITRE III. — <i>L'extension des conventions collectives par voie d'autorité</i>	139
§ 1 L'arrêté prononçant l'extension de la convention collective. Formes et recours.....	141
§ 2 Effets de l'arrêté d'extension.....	145
§ 3 Droit comparé.....	149
 TROISIEME PARTIE 	
<i>L'APPLICATION DE LA LOI DU 24 JUIN 1936</i>	
CHAPITRE I. — <i>La notion juridique de la convention collective sous le régime de la loi de 1936</i>	157
§ 1 Les aspects réglementaires de la convention collective...	157
§ 2 Les aspects contractuels de la convention collective.....	161
CHAPITRE II. — <i>La jurisprudence sur les conventions collectives depuis la loi du 24 juin 1936</i>	163
§ 1 L'étendue d'application des conventions collectives.....	164
§ 2 La renonciation aux droits inscrits dans les conventions collectives	168
§ 3 Les sanctions des conventions collectives.....	170
§ 4 Le développement de la notion d'abus du droit dans la rupture du contrat de travail.....	171
CHAPITRE III. — <i>Conséquences politiques et sociales de la loi de 1936</i>	175
§ 1 Développement de l'activité syndicale.....	175
§ 2 Hiérarchisation et centralisation des activités syndicales	177
§ 3 Evolution du rôle des syndicats.....	179
CONCLUSION	183
BIBLIOGRAPHIE	193

Imp. M. REMONDIN
13, rue de Brébisson - Falaise

1938



